

令和7年度 介護処遇改善加算について

職場環境等要件について法人での取り組み 【処遇改善加算】

区分	内容	当法人としての取り組み
入職促進に向けた取組	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	都内の同法人間での人事交流を行っている。また今後施設間での研修も実施予定となっている。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績）	採用に関しては資格や経験、年齢に関わらず面接を実施しており、その方に合わせた時間帯での勤務も推奨している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	働きながら介護福祉士取得を目指すものに対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	施設内で資格支援制度を設けており実務者研修受講の推奨をしている。またユニットリーダー研修や認知症実践者研修及び実践リーダー研修についても順次受講を進めより高い水準のケアが実践・提供できるようにしている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	施設内外での研修の参加状況や研修後のレポート提出について人事考課の考課項目としている。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	随時必要に応じて働き方等に関する相談の機会を設けるようにしている。また年2回は介護主任による面談を実施している。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のおための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	育児休業や介護休業の規定を設けており、それに沿って必要な者には休業できるように適宜案内をしている。託児施設についても保育士の確保が難し状況だが必要時にスポット的に利用できるようにしている。
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に則した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	職員個々の事情に合わせて勤務シフトは適宜変更している。また評価制度を用いて希望のある者については非正規職員から正規職員への転換を実施している。
腰痛を含む心身の健康管理	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	寮に居住している者については家賃補助を行っている。ストレスチェックを実施すると共に産業医を配置しいつでも相談できる体制を整えている。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の体制整備	事故等へのマニュアルの整備は行っており、事故等が発生した場合は迅速に対応できるようにしている。
生産性向上のための取組	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている	施設全体の会議内で業務改善については検討及び周知を行っている。現状は見守り機器の導入を進めケアの負担軽減を図っている。
	現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している	現場からの問題点、課題を抽出するためにメール等でも意見を出せるようにしている。また受け取った意見については情報共有すると共に対策等を返答している。
	介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	介護ソフトは導入されているが更に便利に効率的に使用できるよう情報端末の導入も検討中である。
	業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイキング、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う	介護助手を配置し間接業務を実施してもらい、介護職員がケアに集中できるようにしている。また希望により短時間で特定の直接介助を担う職員の配置をしているユニットもある。
やりがい・働きがいの醸成	ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	施設全体の会議、リーダー会議、ユニット会議等の会議を通し勤務環境やケア内容の見直しを随時行っている。
	ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	ご家族からの意見を聞き取りやすくするためにメールで意見を受け付けられるようにしている。受け付けたご意見には必ず返信を行うと共に施設内に掲示し広く周知できるようにしている。