

介護職員等処遇改善加算に係る職場環境等要件の取組について

当法人では、介護職員等処遇改善加算Ⅰを取得し、職員の処遇改善を図るとともに、職員一人ひとりが安心して働き、専門性を高めながら長く活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。

令和8年度の職場環境等要件に基づき、当法人が実施している主な取組は以下のとおりです。

職場環境等要件		実施内容
入職促進に向けた取り組み	法人・事業所の理念、事業計画の周知、人材育成方針等の明確化	法人・事業所の理念や事業計画、内容の周知、人材育成に関する考え方を施設内に掲示する他、新任職員研修等を通じて職員への周知を図っています。
	共同による採用・人事ローテーション・研修制度	法人一括での採用を行い、採用後は職員の適性や各事業所の状況等をふまえて配置しています。また、法人内での人事異動を行い、職員が複数の事業所や業務を経験できる機会を設けています。 職員研修は、月1回の勉強会及び年1回の法人全体研修を実施しています。
	幅広い人材を採用する仕組み	年齢、職歴等にとらわれず、多様な人材を対象とした採用活動を行っています。また、技能実習生及び特定技能外国人の受入れも行っています。
	職業体験、地域行事への参加・主催等	中学生の職場体験や高校生のインターンシップを受け入れており、その他の職場体験・見学等についても、希望者の受入れを行っています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	介護福祉士・認知症ケア等の研修、資格取得支援	職員の専門性向上及び資格取得を支援するため、資格取得に必要な講義、職務上の教養に資する講習、資格更新研修等について、職務専念義務の免除により受講しやすい環境を整えています。
	研修・キャリア段位等と人事考課との連動	職員の能力向上やキャリア形成を支援するため、資格取得等の取組を人事考課における評価につなげています。
	エルダー・メンター制度等	新任職員等に対して、先輩職員ができる限りマンツーマンで指導・支援を行い業務の習得状況等を確認・評価する体制を整えています。
	キャリア面談等、キャリアアップ・働き方の相談機会	職員一人ひとりのキャリア形成や働き方を支援するため、半期ごとに1on1面談を実施し、仕事上の悩みや今後のキャリア、勤務等について相談できる機会を設けています。
両立支援・多様な働き方の推進	育児・介護等と仕事の両立支援	育児や介護と仕事を両立できるよう法令に基づく各種制度を整備し、育児休業育児短時間勤務等の取得を支援しています。 育児休業等の取得率は100%であり、男性職員の育児休業(いわゆるパパ育児)の取得実績もあります。
	柔軟な勤務シフト、短時間正規職員制度等	短時間勤務者の採用を行うとともに、職員一人ひとりの事情に応じて勤務時間や労働条件について柔軟に対応しています。
	有給休暇取得目標の設定・取得状況確認・声かけ	勤怠管理システム等を活用して年次有給休暇の取得状況を確認し、法令に基づく年5日の取得を含め、計画的な休暇取得を促しています。 また、勤続5年以上の職員には、3年毎にリフレッシュ休暇を付与しています。
	情報共有・複数担当制等による業務の属人化解消	利用者の状態やケアに関する情報を介護記録ソフトで一元管理し、申し送り等と合わせて職員間で情報共有しています。特定の職員だけが情報を把握することがないように、複数の職員で利用者の状況を把握し、対応できる体制づくりに取り組んでいます。
	職員相談窓口等の相談体制	メンタルヘルスやハラスメント等について、法人内に相談窓口を設置するとともに外部相談窓口についても職員へ周知しています。職員が安心して相談できる環境づくりに取り組んでいます。

職場環境等要件		実施内容
腰痛を含む心身の健康管理	健康診断・ストレスチェック・休憩室等	職員の健康管理のため健康診断を実施し、夜勤に従事する職員については年2回の健康診断を実施しています。 また、対象事業所ではストレスチェックを実施しており、休憩室には通常の休憩スペースの他、仮眠用ベッドを設ける等職員が適切に休息できる環境を整備しています。
	介護技術・腰痛対策等の研修	職員の腰痛予防及び身体的負担の軽減を図るため、「持ち上げない介護」を推奨し、必要な介護用品を整備しています。 また、介護技術や腰痛予防等に関する勉強会を実施しています。
	事故・トラブル対応マニュアル等	各事業所において定期的に事例検討会を開催し、発生した事故やトラブル等について情報の共有を行っています。発生した事例を踏まえ、事後対応や再発防止について検討し、より安全な業務環境の整備に取り組んでいます。
生産性向上のための業務改善の取組	生産性向上に向けた業務改善活動の体制構築	生産性向上に向けた取組を推進するため、生産性向上推進体制加算Ⅱを取得し、業務改善に継続的に取り組んでいます。
	現場の課題の見える化	夜勤業務に関する職員アンケートを実施し、現場の業務負担や課題を把握しています。また、介護職員が担っている直接処遇以外の業務を洗い出し、業務内容や役割分担を見直しています。把握した課題については、生産性向上委員会等で検討し、介護助手の活用による業務分担を進めるなど、職員の負担軽減につなげています。
	5S活動等による職場環境整備	衛生委員会を中心に4S活動を実施し、整理・整頓等を通じて職場環境の改善に取り組んでいます。 また、職員が安全で効率的に業務を行える環境づくりについて検討しています。
	業務手順書・記録様式等による負担軽減	業務マニュアルを整備し、業務内容や手順を明確にすることで、職員間で業務方法を共有するとともに、業務の効率化や負担軽減を図っています。
	介護ソフト・タブレット・スマートフォン等の導入	介護記録等の管理に介護ソフトを活用するとともに、タブレット端末による記録入力を行っています。 ICTを活用することで、情報共有や記録業務の効率化を図っています。
	介護ロボット・インカム等ICT機器の導入	見守りセンサーを導入し、利用者の見守りを支援するとともに、職員の業務負担軽減及び効率化を図っています。
	業務内容の明確化・役割分担、介護助手等の活用	介護現場の業務内容を洗い出し、業務の整理・役割分担を行っています。 また、介護助手を採用し、介護職員との業務分担を進めることで、介護職員が専門性を必要とする業務により注力できる環境づくりに取り組んでいます。
	委員会・指針・ICT等の共同化による職場環境改善	法人内の複数事業所で同じ介護記録ソフトを使用するなど、ICTの共同化を進めています。事業所間で共通のシステムを活用することで、情報共有や業務の効率化を図っています。
やりがい働きの醸造	ミーティング等による職場内コミュニケーション・改善	定期的にミーティングを実施し、利用者の状態やケアの内容、対応方法等について職員間で情報共有・確認を行っています。 職員間のコミュニケーションを促進し、より良いケアにつなげています。
	地域の児童・生徒・住民との交流	地域の小学校・中学校・高校等との交流を行い、花植えや職場体験等の受入れを実施しています。 また、法人の交流施設において地域住民等が参加できるイベントを開催し地域との交流を進めています。
	介護保険・法人理念等を定期的に学ぶ機会	職員研修等を通じて、介護保険制度や法人の理念等について学ぶ機会を設け、職員が法人の方針や介護サービスに関する理解を深められるよう取り組んでいます。
	ケアの好事例・利用者や家族からの謝意等の共有	職員会議やミーティング等において、利用者へのケアに関する好事例や、利用者・家族から寄せられた感謝の言葉等を共有し、職員のやりがいや仕事への意欲につなげています。