

介護職員等処遇改善加算及び

福祉・介護職員等処遇改善加算について

社会福祉法人甲賀市社会福祉協議会では、介護職員等処遇改善加算および福祉・介護職員等処遇改善加算を算定しています。この加算を算定する要件として、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容は以下のとおりです。

【事業所加算の取得状況】

・介護

訪問介護： 特定事業所加算Ⅰ・介護職員等処遇改善加算Ⅰ

通所介護： サービス提供体制強化加算Ⅰ・介護職員等処遇改善加算Ⅰ

訪問入浴： サービス提供体制強化加算Ⅱ・介護職員等処遇改善加算Ⅰ

・障がい

訪問介護： 福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅱ

作業所： 福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ

・日常生活支援総合事業

訪問介護： 介護職員等処遇改善加算Ⅱ

通所介護： 介護職員等処遇改善加算Ⅱ

区分	内容	法人取り組み
入職促進に向けた取組	<p>■法人や事業所の経営理念ケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化</p> <p>■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</p> <p>■職場体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施</p>	<p>■経営理念、ケア方針、人材育成などの施策、仕組み等、理解を深めるために法人全体、所属での新人研修を実施</p> <p>■職員紹介制度</p> <p>■採用時の募集要項に経験や他職種からの転職に関する制限なし</p> <p>■学生の受け入れや地域センターと連携し、福祉イベントや文化祭など地域行事への参加</p>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<p>■働きながら介護福祉士取得を目指す者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喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等</p> <p>■研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</p>	<p>■職員のスキルアップのために階層別研修会参加を推奨（職務専念義務免除あり）</p> <p>■研修参加などスキルアップをした職員には人事考課での評価に反映</p> <p>■研修参加ができるようシフト調整の実施</p>

<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>■子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</p> <p>■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、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換制度等の整備</p> <p>■有給休暇が取得しやすい環境の整備</p>	<p>■育休・介護休暇の規則に基づき時短勤務など柔軟な働き方を推奨、離職の抑制に繋げている。また、企業主導型保育事業である保育園の推奨</p> <p>■有期労働契約及び無期転換申込権の説明と推進</p> <p>■有給休暇の取得推奨や勤続年数、契約時間に応じた休暇をパート、嘱託含め取得可能</p> <p>■アニバーサリー休暇制度</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>■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</p> <p>■短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</p> <p>■福祉、介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施</p> <p>■雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</p> <p>■事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</p>	<p>■ハラスメントに係る相談窓口をエリア単位で設置体制を整えている</p> <p>■ラジオ体操やストレッチの実施と健康診断時、ストレスチェック、希望者には保健師の個人指導</p> <p>■腰痛を含む心身の健康管理「ノーリフティングケア」推進のための組織・教育・環境などへの取り組み</p> <p>■衛生管理者および産業医と提携し健康診断や安全衛生委員会の実施、職員周知</p> <p>■メンタルヘルス研修の実施</p> <p>■リスクマネジメントについての研修会と職員会議の実施</p>
<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<p>■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</p> <p>■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</p> <p>■業務手順の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている</p> <p>■各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入などの事務処理部門の集約、共同で行うインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取り組みの実施</p>	<p>■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・内部研修の実施及び外部研修への参加</p> <p>■現場の課題の見える化(課題把握と分析)の実施</p> <p>■法人内で報告様式を統一し共有している 一部事業所では文字起こし機能を用いて記録の口頭記入を実施</p> <p>■虐待、身体拘束、感染対策委員会の共同設置及び指針の共同策定の実施</p> <p>■勤怠管理システム導入による管理業務の一本化</p>

	<p>■タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減</p> <p>■高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務広報なども含めた介護業務以内の業務の提供等による役割分担の明確化</p> <p>■業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減</p>	<p>■タブレット、インカムの活用 Wi-Fi による遠隔会議参加</p> <p>■高齢者雇用の積極的な受け入れ及び非正規職員の特別更新制度あり</p> <p>■高齢職員への業務内容配慮</p> <p>■マニュアル作成、共有</p>
やりがい・働きがいの醸成	<p>■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</p> <p>■地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</p> <p>■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</p>	<p>■職員提案制度要綱に基づき気づきを評価、表彰制度あり</p> <p>■定期的な職員会議の開催</p> <p>■認知症キャラバンメイト活動や社会学習の実施</p> <p>■各部会や定例会にて情報共有を行い人事考課でも反映される仕組みがある</p>

令和 7 年 4 月 1 日