

令和8年度 介護職員等処遇改善加算の取り組みについて

社会福祉法人安寿会

社会福祉法人安寿会における介護職員等処遇改善加算について、加算取得状況と職場環境改善の取り組みについてご紹介します。

①介護職員等処遇改善加算取得状況（下記の加算を算定しています。）

NO	事業所名	介護職員等処遇改善加算（新加算Ⅰ又はⅡ）	
		Ⅰ	Ⅱ
1	特別養護老人ホーム安寿荘	○	
2	短期入所生活介護事業所安寿荘	○	
3	デイサービスセンター安寿荘	○	
4	ホームヘルパーステーション安寿荘	○	
5	グループホームあんじゅ	○	
6	デイサービスセンター和気	○	
7	小規模多機能センター和気	○	
8	デイサービスセンター難波	○	
9	小規模多機能センター難波	○	
10	特別養護老人ホーム安寿荘サテライト難波	○	
11	特別養護老人ホームあわい	○	
12	グループホームあわい	○	
13	小規模多機能センターあわい	○	
14	デイサービスセンターあわい	○	
15	グループホームふくずみ	○	
16	小規模多機能センターふくずみ	○	
17	通所介護ふくずみ	○	
18	グループホームこうの	○	
19	小規模多機能の家こうの	○	
20	通所介護こうの	○	

●職場環境等要件（賃金改善以外の処遇改善について、下記の取組みを実施しています。）

区分	職場環境等要件項目		当法人としての取り組み
入職促進に向けた取組	✓	①法人や事業所の経営理念やケア方針・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	入職時オリエンテーションを、入職時に各部署の管理職が行い法人理念、経営方針、部署目標を明確にしています。。 職種別リーダー運用マニュアルを作成し、自立した専門職の能力開発を支援しています。 専門職それぞれが主体的にキャリア開発に役立てる指標を明文化しています。
	✓	②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	
		③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(採用の実績でも可)	
		④職業体験の受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	
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	✓	⑤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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、略痰吸引、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	下記研修受講費用の全額補助を行うことにより資格取得を支援しています。 ●認知症介護実践者研修 ●小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修 ●認知症介護実践リーダー研修 ●認知症対応型サービス事業管理者研修 ●ユニットリーダー研修 等
		⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	
		⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入	
	✓	⑧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	面談年間計画表を作成しています。 自己評価を踏まえ、年2回上司との面談を行っています。
両立支援・多様な働き方の推進	✓	⑨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	子育てと仕事の両立を目指す者のため育児休業制度・介護休業制度等の利用を推進しています。
	✓	⑩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の制度等の整備	非常勤職員から常勤職員への転換については、本人からの意向があった場合には積極的に推進しています。 年1回異動調査希望を実施し、本人の異動希望を把握しています。
	✓	⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている	リフレッシュ休暇規程を定め、従業員の心身のリフレッシュ及び有給休暇取得率向上を図っています。 具体的な取得目標を掲げています。(令和7年有給休暇取得率58.97%、令和8年有給休暇取得率目標70.68%)
	✓	⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	有給休暇5日取得義務化により、有給管理簿にて有給取得促進を行っています。
腰痛を含む心身の健康管理	✓	⑬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	「職員何でも相談室」を設置し、職員個々の意見収集の機会を広げています。
	✓	⑭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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	職員健康診断を年1回(特定従事者は年2回)実施しています。
		⑮職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	
	✓	⑯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	事故発生防止・対応マニュアルを作成しています。 令和3年4月より、施設内の安全管理並びに、入居者の安全確保の推進と組織的に安全対策を実施する体制の整備を目的に安全管理部門を設置しました。
生産性向上のための業務改善の取組	誓約	⑰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	
	誓約	⑱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	
	✓	⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている	5S活動年間スケジュールを基に、年1回5Sラウンドを実施し評価を行っています。ラウンド後に各事業所及び各部署が改善計画を立案し、年間1件以上改善に取り組んでいます。
		⑳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を行っている	業務手順のマニュアルを作成しています。 申し送り・伝達事項は法人内ネットワークで情報共有をしています。
	✓	㉑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	科学的介護情報システムの導入を実施、及び、タブレット使用による入力時間の削減に努めています。
		㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール含む)の導入	
	✓	㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、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、ベッドメイク、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等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	
		㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICT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等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	慈善会・安寿会両法人を一体とみなし、1つのグループとしての経営・運営を目指すために、法人統括本部を設置しています。また、顧客中心かつ安全で質の高いサービスを提供するために、両法人合同の統合委員会を設置しています。
		㉕の2 1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者であり、㉕の取組を実施している。	

区分	職場環境等要件項目		当法人としての取り組み
やりがい・働きがいの醸成	✓	㉔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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	毎日、各事業所においてミーティングを実施。情報共有を徹底しています。 毎月、各事業所において各種会議を開き、情報共有を徹底しています。
		㉕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	
	✓	㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	毎月1回、管理職会議を開催し、介護保険制度の改正や法人理念、運営に関する事項について情報共有・周知を行っている。また、サービス種類ごとに事例検討会を実施し、その内容を管理職会議で報告・共有することで、利用者一人ひとりの状況や意向を踏まえた利用者本位のサービスの実践につなげている。さらに、入職時には新人オリエンテーションを実施し、法人の理念やケアの方針等について説明・周知することで、職員が法人の基本的な考え方を理解した上で業務に取り組めるようにしている。
	✓	㉘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	