

つきがわの取組み R7年度 <処遇改善加算 職場環境等要件(令和7年度以降分)

区分	具体的内容		つきがわの取組み
I 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	○	・つきがわ理念、個別ケアの方針を入職者研修、毎月研修、外部研修受講を通じて具体化。
	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）	○	・無資格者の採用、初任者研修資格・実務者研修資格の取得 ・介護サポーターの採用、業務内容の明確化 ・高齢者（65歳以上70歳代）雇用、障害者雇用
	④ 職業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	○	・町内会行事（道普請、川止め）への参加。 ・地域行事への参加。節分祭、盆踊り、春夏の村の和紙フェスへの出店。 ・地元高校のサマースクールへの講師派遣。 ・ホームページ、SNS活用してつきがわのケアの魅力を発信
II 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、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	○	・初任者研修、介護実務者研修受講支援。 ・外部のキャリアパス研修受講 ・介護福祉士取得支援（介護福祉士取得者R6年5月3名、R7年5月5名） ・認知症実践者研修の受講
	⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	○	・研修参加と人事考課の連動 ・キャリア段位制度の活用準備（アッセサー1名）
	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	○	・入職者への担当者（チューター）制度 ・各ユニットリーダーによるユニット介護職員のサポート
	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	○	・管理者・上位者によるワンオーワン面談の実施。毎月～半年に1回。
III 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	○	・育休、産休の取得。短時間勤務制度。 ・介護休暇、介護休業の取得。 ・傷病休暇から復帰支援、短時間勤務制度
	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	○	・7～22時までの30分毎の就業時間設定。 ・長時間夜勤（16時間勤務）と短時間夜勤（8時間）の併用。 ・職員の希望に応じた非正規から正規への転換：短時間夜勤から正規採用等。 ・65歳定年者で希望する方の再雇用制度。
	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。	○	・有休取得の推奨：長期有休取得可能 ・管理者が冬休み・夏休み、有休の取得状況を確認して取得の声かけ
	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	○	・相談員、ケアマネ、他ユニット介護職員による短時間のヘルプの活用。 ・各ユニット24時間シートを作成してケア内容の見える化を実施。
IV 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	○	・メンタルヘルスの相談窓口の設定、管理者・担当者による面談の実施
	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	○	・健康診断、ストレスチェック。 ・職員休憩スペース（マッサージ機設置）の設置。 ・職員誕生日会の開催

	⑯ 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、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	○	・スライドボード、リフト等福祉機器の活用、操作研修の実施。
	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	○	・事故対応マニュアル、服薬マニュアルの整備・更新。
V 生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組み	⑯ 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又は外部の研修会の活用等）を行っている	○	・サービス検討委員会内に生産性向上委員会を設置。業務改善の検討、福祉機器の活用、DXの活用状況の確認。
	⑯ 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	○	・新ヒヤリハット報告の取組み。入居者様の細かな変化や、環境整備の要望等を新ヒヤリハットとして報告であげてもらい、サービス向上、業務改善へつなげている。
	⑯ 5S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	○	・生産性向上委員会での業務改善の取組み ・1日3回の館内放送での環境整備の呼びかけ ・ケア環境支援コーディネーター資格者によるケア環境の整備
	⑯ 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	○	・ケアカルテの活用。マニュアルの整備。
	⑯ 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	○	・ケアカルテの活用。タブレット端末による入力。
	⑯ 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	○	・眠りコネクト活用によるリアルタイムでの体調管理、転倒防止。 ・移乗用リフト、入浴用リフトの導入、活用
	⑯ 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。	○	・各協力ユニット1名以上の介護アシスト（介護助手）を配置。
	⑯ 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 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、⑯の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする やりがい・働きがいの醸成	○	・電子タイムカードの導入による適切な労働時間管理。 ・彩の国共同組合による備品共同購入
VI やりがい・働きがいの醸成	⑯ 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	○	・新ヒヤリハット、にこりほっとの活用 ・月1回のユニット会議の開催、随時のケアカンファレンスの開催 ・ユニットリーダーへの権限移譲
	⑯ 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	○	・地域行事（和紙の里文化フェスティバル、和紙フェス等）への出店・参加。 ・町内会行事、節分祭、盆踊りへの参加。
	⑯ 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	○	・毎月の職員研修、職員一人ひとりの希望・育成方針にあわせた外部研修への参加
	⑯ 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	○	・にこりほっと（ケアの好事例）報告の活用。