

福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況及び職場環境等要件の取り組みについて

令和6(2024)年6月の介護報酬改定、障害福祉等サービス報酬改定において今までの加算が一本化され「介護職員等処遇改善加算、福祉・介護職員等処遇改善加算」が創設されました。

処遇改善加算等の取得状況及び加算要件のひとつである職場環境等要件の当法人の取り組みについて下記の通り公表いたします。

1 処遇改善加算等の取得状況

(1) 令和6年5月までの処遇改善加算等の取得状況

高齢施設	障がい施設
介護職員処遇改善加算 I	福祉・介護職員処遇改善加算 I
介護職員等特定処遇改善加算 I	福祉・介護職員等特定処遇改善加算 I
介護職員等ベースアップ等支援加算 I	福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算 I

(2) 令和6年6月以降の処遇改善加算等の取得状況

高齢施設	障がい施設
介護職員等処遇改善加算 I	福祉・介護職員等処遇改善加算 I

2 職場環境等要件の取り組みについて（令和6年度）

	職場環境等要件	阪神福祉事業団の取り組み
入職促進にむけた取組	法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組み等の明確化	ホームページへの掲載。職員必携の配布を行い、新任職員研修や職員会等で内容を確認。中期経営計画及び人材育成計画を策定し、事業計画、研修計画に反映。
	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	採用・人事を事務局総務課で一括して担当している。研修については研修計画に基づき法人として、役職者・階層別に研修を実施している。
	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	支援員採用においては、資格の有無・経験の有無にかかわらず本人の熱意・人物中心で採用を行っている。
資質の向上	働きながら介護福祉士等の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・支援技術を取得しようとする者に対する 略痰吸引、認知	実務者研修受講費用の助成金制度、介護福祉士等国家資格取得に関して受験料等の助成金制度を設けている。強度行動障害支援者養成研修については施

やキャリアアップに向けた支援	症ケア、強度行動障害支援者養成研修、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	設負担で受講している。国家試験・実務者研修受講による勤務調整を行っている。
	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	新任職員1名に対し1名指導員を配置し、安心して働けるよう指導を行っている。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	所属長等による対話研修の実施。フロア主任等による育成面接（年2回程度）を行っている。
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	育児休業は最長3年間取得可能とし、さらに育児休業復帰後3歳以下の乳幼児を育てる職員に対し、希望すれば夜勤等変則勤務を免除し日勤のみとする制度を運用。
	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	毎年正規職員の採用試験の際、その内容を事務所にて掲示し、非正規職員も受験可能であることを掲示し周知している。非正規職員は一次試験を免除し、役員面接のみで登用。
	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	事務局総務課人事・給与担当副課長がメンタルヘルスに関すること、雇用管理の改善等に関すること等の相談窓口担当者となり、必要に応じて相談支援を行っている。
腰痛を含む心身の健康管理	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	全職員への健康診断、ストレスチェックの実施。敷地内禁煙等、職員の健康管理に努めている。希望者の産業医による面談を実施。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	役職者への労務管理に関する研修を実施。
生産性向上のための	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外の業務の提供）等による役割分担の明確化	ケース担当、夜勤、事務分掌をなくし、利用者への直接支援、居室やフロア等の清掃、洗濯、配膳等の間接業務を中心に業務内容を区別している。（再雇用者）

業務改善の取組	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	衛生委員会による現場視察を行い、職場環境の整備・改善等を実施。
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	月 1 回の支援会議等にて支援内容の確認・改善等を実施。また、各委員会、担当係において定期的にミーティングを実施。専門的支援のプロジェクトチームを作り、職場の活性化を図っている。
	利用者本位のケア方針など介護保険や、利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	各施設・部署内での権利擁護、利用者支援向上に向けた研修会、勉強会等の実施。運営理念、行動規範等を記載した職員必携の配布と周知。