

介護報酬「処遇改善加算」「特定処遇改善加算」に係る
令和6年度「職場環境等要件」の取組内容について

令和6年4月1日
社会福祉法人はつき会

処遇改善加算	特定処遇改善加算	区分	具体的内容	法人としての取組内容
○	○	入職促進に向けた取り組み	●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	はつき会の理念「社会福祉法人はつき会は、支援を必要とする地域住民に対して、一人ひとりが安心と希望のある生活が実現できるよう、職員が知識・技術の更なる向上を図り、価値あるサービスを提供します。」を掲げ、法人パンフレット等に明示している。
○	○		●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	特に、訪問介護職員等の資格要件が必要な職種以外は、ハローワーク、インターネット等の求人募集に他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、経験者・有資格者を問わない旨の募集をしている。また、職場見学や職場体験の実施など広く受け入れている。
○	○		●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向上の取組の実施	毎年、地元小学生、中学生、大学生の職場体験、高校生の職場実習を受け入れている。また、秋祭獅子舞の施設での演舞の受け入れや、地元住民に参加していただける祭りを主催し、職場の環境や魅力についても発信している。
○	○	資質の向上やキャリアアップに向けた支援	●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	実務者研修実施機関と提携を結び、働きながら研修を受けられるよう、また研修料も割引が受けられるよう支援している。 職員を喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修等に参加させている。
○	○		●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	年に1回、全職員が上位者に対してキャリアアップ内容等を記載した「自己申告書」を提出している。 上位者・担当者等による定期的なキャリア面談を実施している。
○	○	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	就業規則とは別に「育児休業・介護休業等に関する規則」を制定し、休業制度を明確化し制度の充実を図っている。 「くるみん」の認定を受けている。
○	○		●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	職場におけるハラスメントに関する相談窓口を本務事務局と各施設・事業所の設置し、対応している。 職員の福利厚生の一環で従事者保険に加入しており、その中で「健康」「メンタルヘルス」「育児」などを専門家がサポートしてくれる「ヘルスケアサポート」が利用できる。
○	○	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備等健康管理対策の実施	ストレスチェックは、法定で対象になっていない短時間労働者や産業医の配置義務のない小規模事業所の職員も含めた全員に対して実施している。
○	○	生産性向上のための業務改善の取組	●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	一部事業所でインカムやタブレット端末の導入を行っている。今後、順次導入を広げていく予定である。 センサーマットの導入により業務量の縮減を図っている。
○	○	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	月に2回、職員会、勉強会の機会に部署内でのミーティングの時間を設けており、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につながっている。
○	○		●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	地元小学生や中学生を職場体験に受け入れている。また施設が主催する祭り等に地元小学生をはじめ住民の方に参加いただくことで施設の取組や環境を理解していただく交流の場を設けている。

介護報酬「介護職員等処遇改善加算」に係る
令和6年度「職場環境等要件」の取組内容について

令和6年6月1日
社会福祉法人はつき会

区分	具体的内容	法人としての取組内容
入職促進に向けた取り組み	●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	はつき会の理念「社会福祉法人はつき会は、支援を必要とする地域住民に対して、一人ひとりが安心と希望のある生活が実現できるよう、職員が知識・技術の更なる向上を図り、価値あるサービスを提供します。」を掲げ、法人パンフレット等に明示している。
	●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	特に、訪問介護職員等の資格要件が必要な職種以外は、ハローワーク、インターネット等の求人募集に他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、経験者・有資格者を問わない旨の募集をしている。また、職場見学や職場体験の実施など広く受け入れている。
	●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向上の取組の実施	毎年、地元小学生、中学生、大学生の職場体験、高校生の職場実習を受け入れている。また、秋祭獅子舞の施設での演舞の受け入れや、地元住民に参加していただける祭りを主催し、職場の環境や魅力についても発信している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	●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	実務者研修実施機関と提携を結び、働きながら研修を受けられるよう、また研修料も割引が受けられるよう支援している。 職員を喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修等に参加させている。
	●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	年に1回、全職員が上位者に対してキャリアアップ内容等を記載した「自己申告書」を提出している。 上位者・担当者等による定期的なキャリア面談を実施している。
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	就業規則とは別に「育児休業・介護休業等に関する規則」を制定し、休業制度を明確化し制度の充実を図っている。 「くるみん」の認定を受けている。
	●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	職場におけるハラスメントに関する相談窓口を本務事務局と各施設・事業所の設置し、対応している。 職員の福利厚生の一環で従事者保険に加入しており、その中で「健康」「メンタルヘルス」「育児」などを専門家がサポートしてくれる「ヘルスケアサポート」が利用できる。
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備等健康管理対策の実施	ストレスチェックは、法定で対象になっていない短時間労働者や産業医の配置義務のない小規模事業所の職員も含めた全員に対して実施している。
生産性向上のための業務改善の取組	●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	一部事業所でインカムやタブレット端末の導入を行っている。今後、順次導入を広げていく予定である。 センサーマットの導入により業務量の縮減を図っている。
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	月に2回、職員会、勉強会の機会に部署内でのミーティングの時間を設けており、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につながっている。
	●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	地元小学生や中学生を職場体験に受け入れている。また施設が主催する祭り等に地元小学生をはじめ住民の方に参加いただくことで施設の取組や環境を理解していただく交流の場を設けている。