

国では、これまで改正を行いながら介護報酬の中で介護職員等の処遇改善にかかる施策が展開されてきました。

NPO法人 宅老所心でも介護職員等の処遇改善を積極的に行うため、介護保険サービスでは「介護職員等処遇改善加算Ⅰ」を、そして障害福祉サービス（共生型サービス）では「福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ」の算定を行っているところです。

当該加算の算定をするためには、職場環境等要件の中にある下表の区分ごとに、具体的な取組みを実施することが条件となっています。

当法人で行っている取組みについて公表します。

区分	具体的内容	当法人の主な取組み
入職促進に向けた取組	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	法人におけるケアの理念を各事業所に掲示し職員への周知を行っている。 また法人の経営改善計画の策定を行い、計画的かつ持続性のある経営に努めている。
	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（採用の実績でも可）	定年制を設けていかなかったり未経験者の採用を行うとともに、特定技能外国人の採用など幅広い人材の受入れを行っている。
	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	中高生の職場体験の受入れや入職前の体験も行っている。 地域づくりが法人の柱の一つでもあり、餅つきや野菜市、BBQ等のイベントに地域の方にも参加してもらい積極的に交流している。
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	職員のキャリアアップを支援するため、資格取得・研修貸与制度（一定期間継続して在職した場合は返済免除）により支援を行っている。
	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	管理者による面談を行い、職員の様々な意見や相談の機会を設けている。

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	法律に基づいた休暇・休業制度を設けるとともに、具体的な取組みを一般事業主行動計画を策定し内外に周知している。また子ども連れ出勤を認めている。
	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	年5日以上の有給休暇取得のため、毎月職員ごとの取得状況を確認し、シフトに組み込む等により目標達成に向けて取り組んでいる。
腰痛を含む心身の健康管理	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	毎年職員満足度調査を実施し、福利厚生に寄与するものを検討・実施している。ハラスメント等の相談窓口を本部に設置し、事業所内でできない相談も受けられる体制構築をしている。
	介護職員の身体への負担軽減のための介護技術の習得支援、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	職員の腰痛予防や疲労軽減、事故防止につながることによる精神的負担の緩和、また利用者の安心感を得るなどの効果を得るため、ノーリフティング（抱え上げない介護）を推奨し、器具の使用や研修機会を積極的に設けており、「一般事業主行動計画」に明記し法人全体の重要事項に位置づけている。 また腰痛予防ベルトの無償貸出しを行い、福利厚生としても腰痛対策を行っている。
	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	事故や感染症等の対応マニュアルを作成し、有事の際の体制整備を行っている。
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	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	各事業所において生産性向上委員会を設置し、定期的開催を行い、PDCAサイクルにより継続した業務改善につなげている。

	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	定例で行っている法人幹部会議において事業所内での課題抽出を行い、それぞれの事業所での取り組みの情報共有をすることで対策を講じている。また定期的に業務時間の集計結果を出し、その原因の洗い出しと方策の検討を行っている。 また全職員から労働安全チェックや満足度調査を行い、課題についての意見の集約を行っている。
	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	管理者を中心に職員への5S活動の実践を習慣化するように指導を行っている。
	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	記録・請求ソフトを導入し、情報共有のしやすさやペーパーレス化などを図っている。タブレットも取り入れ、音声入力もできる機能も有し、機器の使用が苦手な職員にも対応しやすい体制を整備している。
	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	眠りスキャンを導入し、夜間等の利用者のバイタル等を確認しやすくすることで安全確保を図り、また職員の精神的負担の軽減を図っている。
	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	可能な限り事業所単位ではなく法人単位で行えるものは法人幹部会議等で行い、物品もできるだけ法人本部で共同購入するようにしている。 勤怠システムの導入をし、事務効率のアップや勤務状況等の確認、データ化を図っている。
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	事業所ごとでスタッフ会議や利用者個別の会議を行い、職員が意見や提案を出しやすい環境づくりに努めている。
	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	事業所内の行事に地域住民にボランティアとして参加いただいたり、カフェ等を行い子どもや多世代の人との交流を図っている。