

令和7年度

介護職員等処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち⑰又は⑱は必須）取り組んでいる

区分	内容
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 ⇒事業計画、法人基本方針などで明確にしており、拡大本部員会、全職員説明会で周知している。
	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） ⇒ハローワークへの求人で資格なしの方へのアプローチを行っている。現実には、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を行っている。
	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 ⇒福祉専門学校から研修生を受け入れている。中学校から職場体験を受け入れている。地域のお祭りでどろんこ祭りや交流したり、神輿担ぎに参加するなどしている。
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 ⇒社会福祉法人CIJ福祉会研修実施要領（研修プログラム）に基づき、法人の業務に必要な資格の取得にかかる経費は、法人が負担することになっている。業務に関連する研修は、勤務の扱いで参加させている。介護職員歴4年目の職員は、原則実務者研修などを経て介護福祉士試験を業務として受験させている。ユニットリーダー研修、喀痰吸引研修、認知症実務者研修などの受講を業務として行っている。
	6 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⇒社会福祉法人 CIJ福祉会人材育成実施要領に基づき研修への参加の奨励と、キャリアマップ（介護福祉職）による昇格制度の実施、目標設定シートなどにより人材育成のシステム（能力評価の方法）を実施している。
	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 ⇒社会福祉法人 CIJ福祉会人材育成実施要領第14に基づきメンター制度を実施している。具体的には、社会福祉法人CIJ福祉会 メンター制度＜新人職員（介護人材）育成＞実施要領により実施している。各事業所にハラスメント等相談員を配置して相談しやすい体制を構築している。
	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 ⇒社会福祉法人 CIJ福祉会人材育成実施要領に基づき、年間目標の相互確認を行うなど評価者と面談・意見交換することになっている。（年2回）
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 ⇒子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための育児・介護休業制度は法に則って制定している。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有給での休暇制度（1人5日）がある。
	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 ⇒子供が小さいときには原則夜勤を免除している。短時間勤務は認めており、パパ育児を取得した職員もいる。定年は65歳に延長しており、令和6年1月1日より（65歳超の方を除く）すべての職員を正規職員とした。
	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 ⇒（ワークライフバランス推進事業所の認証を受けている。様々な取り組みの中で、雰囲気、意識づくりに努めている。） 1. 出生時育児休業（産後/パパ育児）の推奨 2. 産前産後休業・育児休業給付・育児休業中の社会保険料免除など制度の周知、情報提供を行う。産前産後の特別有給休暇制度（給与の100％支給）を設けて支援をしている。 3. 特別休暇制度（アニバーサリー休暇：年間2日）導入 4. 新型コロナウイルスに感染した場合には、特別有給休暇にして休みやすくしている 5. 法で定められた5日以上の有給休暇の取得を夏ごろに点検し、取得できていない職員は法人が休む日を指定するなどして休暇取得に努めている。
	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 ⇒勤務表を作成する際に業務の偏りがないように工夫している。法定有給休暇5日を取得後、法人独自のアニバーサリー休暇の取得を行っている。有給休暇の取得は年1回の全職員説明会やCIJニュースなどを通じて取得促進を行っている。業務の俗人化及び偏りが起こらないように勤務割の中で振り分けるなど工夫している。
腰痛を	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 ⇒業務や福利厚生制度の相談は法人本部に相談窓口があり、事務職員が対応している。メンタルヘルス等はハラスメント規程を令和4年4月1日に制定して5人の相談員を配置している。
	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 ⇒短時間勤務労働者等も健康診断、ストレスチェックを行っている。休憩室（休憩場所）は、全事業所で設置している。

含む 心身の 健康管理	15	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 ⇒令和4年8月にノーリフティングケア推進委員会を法人内に立ち上げて、令和6年4月1日にノーリフティングケア実践マニュアルを制定し、令和6年に高知県ノーリフティングケア実践登録施設になった。基本技術研修16人、指導者研修4人、マイスター研修2名が修了するなどしている。継続的に介護ロボット(リフト等)を購入している。介護技術の修得は年間を通じて行っており、業務として参加させている。
	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 ⇒各事業所の運営規程において事故発生時の防止及び発生時の対応を定めている。ご利用者・ご家族等とトラブルがあった場合には、苦情解決事業実施要綱に基づき解決している。
生産性 向上のため の取組	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又は外部の研修会の活用等)を行っている ⇒各事業所内に生産性向上委員会を設置して2か月に1回程度の改善のための協議を行い業務改善に取り組んでいる。
	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 ⇒令和7年3月に時間外勤務の状況、有給休暇の取得状況を調査した。「17」で設置した生産性向上委員会で課題の抽出、検討を行っている。また、法人運営推進会議において各事業所の現状の報告があり、課題等の共有化をしている。
	19	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
	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 ⇒法人で共通したマニュアルの作成を行うこととしている。すべての事業所を結ぶ情報システム及び法人内メールによって情報共有を図っている。
	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 ⇒現在は紙ベースでの介護記録等の作成であるが、介護ソフト「ほのぼの」を使用して記録を行うように準備している。また、介護記録を音声で入力できるタブレットの導入も検討している。さらに、ご利用者の状況が一気通貫で把握できるようにナースコールシステム、WIFIシステムを利用したスマートホンの導入などを検討している。
	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 ⇒法人内のすべてのベッドに見守り機器を導入するための準備をしている。具体的には、眠りスキャンやナースコールと連動したコールマットの設置などでスマートホンと連動させることを検討している。また、入所系の事業所にはインカムの導入を検討している。
	23	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。 ⇒勤務表で当日の役割分担を明確にしている。食事の提供、施設内の清掃は外部に委託して介護職員の負担の軽減を図っている。短時間勤務の職員の雇用や、高齢者の雇用に努めて間接業務への負担の軽減を行っている。
	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 ⇒法人運営推進会議を設置して各事業所の運営について協議を行い改善点があれば指示するなどしている。法人研修委員会を立ち上げて介護職員を中心として技能の向上を常に図っている。法人本部を立ち上げて事務の集約、ネットワークの整備、メールを利用した伝達方法の周知などを行い、職場環境の改善を図っている。
やりがい ・ 働きがいの 醸成	25	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 ⇒毎月、全事業所で全体会、ケア会、ブロック会等を行っており、職員からの意見をくみ上げたり、気づきを踏まえた取り組みを行っている。会議で出た意見については法人本部にあげて改善の参考としている。
	26	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 ⇒地域子ども食堂の後方支援を行っている。地元中学校との災害避難訓練、福祉避難所運営訓練の実施、お宮でのおみこし担ぎなどで地域住民と交流している。
	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 ⇒1年に1回は全職員に対しての説明会を行い、法人理念や法に定められた研修会を実施している。また、毎月法人運営推進会議を行い、各事業所の情報交換を行うとともに、介護保険の取り扱いで注意すべき点などについて研修・指示している。
	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 ⇒法人運営推進会やCIJニュースなどを通じて情報共有している。