

医療法人 好古堂

介護老人保健施設 寿夢の郷

寿夢の郷では、令和８年６月より「介護職員処遇改善加算（Ⅰ）」を取得します。

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）取得の要件として、下記条件を満たしている必要があります。

・キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴをすべて満たすこと

【キャリアパス要件】

Ⅰ：就業規則や賃金規定等でキャリアアップの規定を明示している。

Ⅱ：介護職員の職務内容を踏まえ、介護職員と意見交換し、資質向上の目標と具体的な計画を策定し、資格取得のための支援や研修の実施、研修の機会を確保している。

Ⅲ：介護職員において、「経験」「資格」「評価」等に基づき、昇進・昇給の仕組みを設け就業規則等で整備する。

Ⅳ：経験・技能のある介護職員のうち、改善後の賃金要件(年額 440 万円以上)を満たしている。

Ⅴ：サービス類型毎に介護福祉士等を一定の割合配置している。

・職場環境等要件の６区分の中から、それぞれ２つ以上(生産性のみ３つ以上)の取り組みを実施すること

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的取組（賃金改善以外）につきまして、以下のとおり公表します。

	職場環境要件	当法人としての取り組み
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 ・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 ・他産業からの転職者、主婦層,中高年齢者等,経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ・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り組みの実績	ジョブメドレー動画研修による法定研修・自己研鑽研修、法人内異動の実施、短時間勤務や介護助手募集、定年後再雇用制度など柔軟な働き方の整備に取り組んでいます。また、「子ども参観日」を通じて職場体験の機会を提供し、仕事の魅力向上にも努めています。
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 ・講習の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・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)制度導入 ・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	職員の資質向上とキャリアアップを支援するため、各種資格取得に向けた受講支援や奨学金制度を整備しています。看護・介護ラダーや人事考課を活用し、段階に応じた研修を実施するとともに、プリセプター制度を基盤にチーム全体で新人をサポートする体制を構築しています。また、チェックリストを用いた育成を行い、全職員を対象に年２回の面談を実施して、業務上の悩みや相談に応じる機会を設けています。

両立支援 ・多様な働き方の推進	・子育てや家庭等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ・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 ・有給休暇の取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等から積極的な声掛けを行っている ・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	パパ育休や介護休暇などの休業制度、敷地内託児所の整備により、職員が働きやすい環境づくりを進めています。育児短時間勤務制度や副業申請制度を導入し、希望に応じて柔軟な働き方に対応しています。また、体調不良時には有給休暇を利用しやすいよう配慮し、安心して働ける職場環境を整えています。
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窓口の設置等相談体制の充実 ・短時間労働勤務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策の実施 ・介護職員の身体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 ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成の体制の整備	職員が心身ともに健康に働けるよう、業務や福利厚生、メンタルヘルスなど幅広い悩みに対応する相談窓口を設置し、実際の相談にも対応しています。正職員だけでなく短時間勤務者やパート職員も対象に健康診断とストレスチェックを実施し、必要に応じて再検査を勧めるなど健康管理を徹底しています。また、「抱え上げない介護」を目指してスライディングボードなどを活用しており、腰痛予防研修も行っています。さらに、事故委員会による報告経路の周知やマニュアル見直しを進め、重大事故は速やかに行政へ報告・相談する体制を整えています。
生産性向上のための取組	・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を行っている ・現場の課題の見える化を実施している ・5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている ・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 ・介護ソフト、情報端末の導入 ・介護ロボット、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機器の導入 ・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、間接業務がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注で担うなど、役割の見直しやシフト組み換え等を行う ・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インフラの設備、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り組みの実施	生産性向上委員会を中心に PDCA サイクルの確立や業務の見える化を進めています。アンケートによる課題把握や 5S 活動の推進、各フロアの業務マニュアル整備により、安全性と効率化を図っています。また、介護記録ソフトやバイタル連動機器、見守りカメラなど ICT を活用し、事故防止や負担軽減、ケアの質向上に取り組んでいます。さらに、清掃・給食業務の外注化や Wi-Fi・勤怠管理ソフトの導入により、介護職員がケアに集中できる環境と業務効率化を実現しています。
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 ・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	当法人では、朝礼後に各フロアでミーティングを行い、業務調整やケアの統一を図っています。また、運営会議や朝礼の場で、ケアの好事例やご家族から寄せられた意見・感謝の言葉をリアルタイムで共有し、職員のやりがい向上につなげています。