

みたき在宅ケアセンター 特定処遇改善加算にかかる情報公開(見える化要件)

みたき在宅ケアセンター・みたき総合病院通所リハビリテーションでは、令和6年度介護報酬改定により一本化された「介護職員等処遇改善加算」「福祉・介護職員等処遇改善加算」および関連する処遇改善制度を取得し、算定しています。

令和8年度の改定にて、従来の介護サービスに加えて、『訪問リハビリテーション』、『訪問看護』、『居宅介護支援事業所』も新たに処遇改善加算の対象となりました。

当事業所では、これらのサービスを含めた全職種の処遇改善に取り組んでいます。

処遇改善加算の算定にあたっては、賃金改善だけでなく、職場環境要件(見える化要件)として、入職促進、資質向上、働きやすい環境整備、生産性向上などの取り組みを実施し、その内容を公開することが求められています。

当事業所では、ICT活用(ケアプランデータ連携システムの導入を含む)や働きやすい職場づくりに向けた取り組みを進めており、

以下に令和8年度の取り組み内容を公開します。

処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定状況

みたき総合病院 通所リハビリテーション

・介護職員等処遇改善加算Ⅰ□

みたき総合病院 訪問リハビリテーション

・介護職員等処遇改善加算

みたき在宅ケアセンター 訪問介護

・介護職員等処遇改善加算Ⅰ□（介護保険・総合事業）

・福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ□（障害福祉(居宅介護)）

※重度訪問介護(令和5年度実績無し)は福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅱを算定

みたき在宅ケアセンター 訪問看護

・介護職員等処遇改善加算

みたき在宅ケアセンター 居宅介護支援

・介護職員等処遇改善加算

職場環境要件に関する取り組みの状況

『入職促進に向けた取り組み』

『資質の向上やキャリアアップに向けた支援』

『両立支援・多様な働き方の推進』

『腰痛を含む心身の健康管理』

『生産性向上のための業務改善の取り組み』

『やりがい・働きがいの醸成』

※上記に対し、区分ごとにそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上)取り組むことが要件となっています。

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
- 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・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

具体的な内容

- ・法人の行動基準小冊子に、経営理念や基本方針、人材の育成方針が記載されています。みたき総合病院と共同して教育研修プログラムを作成しています。
- ・訪問介護、通所リハビリテーション間での人事異動、人事交流等を実施しています。
- ・無資格の高齢者を採用(助手業務)や、他業種からの転職者の受け入れ実績があります。

資質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
- 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

具体的な内容

- ・介護福祉士、介護支援専門員、主任介護支援専門員を法人認定資格とし、取得に関する金銭的な支援等を実施します。また、無資格者を介護職員として採用した際には、正職員・パートを問わず認知症介護基礎研修の受講について、全面的に支援を行っています。
- ・人事考課制度もあり、直属の上長による定期面接の機会があるだけでなく、希望時・必要時は事業所の管理者による面接を実施します。

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もののための休業制度の充実、事業所内託児施設の整備
- 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。

具体的な内容

- ・ 育児休業、介護休業の取得、育児中の時短勤務が可能で、実績もあります。
- ・ 事業所で完結させず、横断的に応援ができる体制の整備や、事務員との業務シェアにより、属人化を解消しています。有給休暇の取得数は、法人内他部署の平均を上回っています。

腰痛を含む心身も健康管理

- 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
- 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

具体的な内容

- ・併設の医療施設の職員と同じ健康診断を、法人内の検診クリニックで受けることができます。希望する職員へは高度な検査を実施することも可能です(検査内容によっては一部自己負担が発生します)。
- ・事故・トラブルへのマニュアルが整備されています。また深刻なトラブルについては、併設の医療法人事務局と共同で対応を行います。

生産性向上のための業務改善の取組

- 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、外部の研修会の活用等)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
- 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
- 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り組みの実施。

具体的な内容

- ・5事業所の管理者を中心とした業務改善委員会を実施している。
- ・ワイズマンASPシステムを導入し、全事業所でタブレットを活用している。
- ・ビジネスチャットツール(LINEWORKS)を導入し情報共有を行っている。
- ・5事業所及び系列病院と共同での委員会設置や指針、計画の共同策定を行っている。また、物品購入や人事処理等については、法人共通の部署が対応するなど法人内での共通化、協働化が出来ている。

やりがい・働きがいの醸成

- 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
- 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

具体的な内容

- ・地域の夏祭りへの参加、自治体と共同し買い物支援ボランティアの構築、地域イベント(系列病院と共催)、中学生の職場体験受け入れ(系列病院と共同)を実施している。
- ・定期的に行っている内部研修会で、事例紹介の機会を作ったり、利用者本人を招いて、職員へ利用者の思いを語る機会をつくったりしている。