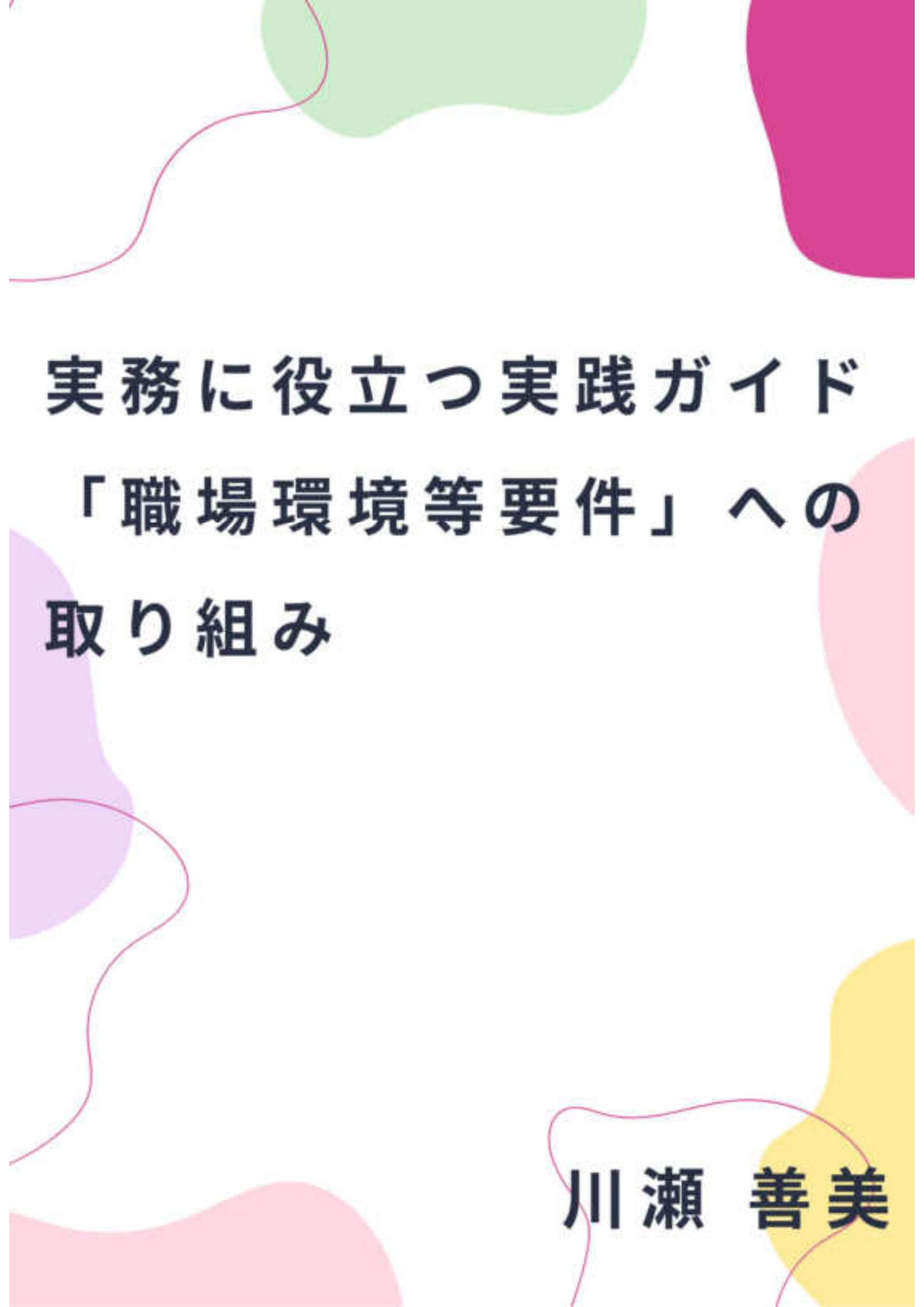




実務に役立つ実践ガイド 「職場環境等要件」への 取り組み

川瀬 善美

実務に役立つ実践ガイド 「職場環境等要件」への取り組み

はじめに -----1

区分1 入職促進に向けた取り組み -----6

本区分の狙い -----6

1-① 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 -----6

1-② 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 -----15

1-③ 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） -----15

1-④ 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 -----18

区分2 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 -----21

本区分の狙い -----21

2-⑤ 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 -----21

2-⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 -----23

2-⑦ 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 -----31

2-⑧ 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 -----32

区分3 両立支援・多様な働き方の促進 -----36

本区分の狙い -----36

3-⑨ 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 -----36

3-⑩ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正職員制度の導入、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 -----42

3-⑪ 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かけを行っている -----43

3-⑫ 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 -----45

区分4 職員の腰痛を含む心身の健康管理 -----48

本区分の狙い -----48

4-⑬ 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 -----48

4-⑭ 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 -----54

4-⑮ 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 -----58

4-⑯ 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 -----61

区分5 生産性向上のための取組 -----65

本区分の狙い -----65

5-⑰ 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を行っている -----66

5-⑱ 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 -----69

5-⑲ 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 -----71

5-⑳ 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 -----72

5-㉑	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	76
5-㉒	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	79
5-㉓	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	84
5-㉔	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	86

区分6 やりがい・働きがいの醸成 -----89

本区分の狙い	89
6-㉕ 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	89
6-㉖ 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	91
6-㉗ 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	93
6-㉘ 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	95

付記 -----96

おわりに -----102

巻末資料 -----104

はじめに

介護保険スタート時の平成12年(2000年)から、介護職員不足となる事が危惧されていました。

介護職員不足の原因の一つとして、介護職員の低賃金があげられます。

そこで、平成21年(2009年)から平成24年(2012年)3月まで賃金面での待遇改善を目的に「介護職員処遇改善交付金」をスタートさせました。

この結果、厚生労働省「令和4年度介護従事者処遇状況等調査結果」によると、令和4年(2022年)に当時の「介護職員等ベースアップ等支援加算」を取得(届出)していた事業所における介護職員の給与は31万8230円で、介護職処遇改善加算が介護報酬に組み込まれた平成24年(2012年)の27万5700円と比較すると、データ上では10年間で4万2530円上昇しています。年収ベースでは約51万円のアップです。全産業平均給与と比較すると未だ6万円程の開きはあるものの、平成24年(2012年)時点ではその差が10万円程であったことを見れば、その差は縮まっていると言えます。

出展:「令和4年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」(厚生労働省)

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/22/dl/r04gaiyou.pdf>)



出典:「平成24年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」(厚生労働省)

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/13/dl/24gaiyou.pdf>)



ここで、「介護職員処遇改善交付金」「介護職員処遇改善加算」令和6年(2024年)からの新「介護職員処遇改善加算」の変遷について考えます。

平成21年
(2009)

- 介護職員処遇改善交付金創設
- 介護職員の待遇改善を目的に、国が一般財源として一時的に補助金を支給
- 国財政への負担が大きいことに課題

平成24年
(2012)

- 介護職員処遇改善加算創設
- 介護報酬に新たな加算として位置づけられ制度移行
- 介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てる

平成27年
(2015)

- 介護職員処遇改善加算の算定基準見直し
- 職場環境等要件、キャリアパス要件の追加など、算定基準が厳格化

平成30年
(2018)

- 加算単位数の少ない2区分(加算Ⅳ・Ⅴ)が廃止

平成31年
(2019)

- 特定処遇改善加算創設
- 経験や技能が豊富なリーダー級の介護職員を対象としたさらなる賃金改善

令和4年
(2022)

- 介護職員等ベースアップ等支援加算導入
- コロナ感染症拡大で疲弊した介護職員に対して3%程度(月額 9,000 円相当)引き上げる措置の意義合い
- 基本給引き上げ、資格取得支援、研修機会の提供など、人材育成を促進
- 介護職員以外の職種にも配分することが可能

令和6年
(2024)

- 処遇改善加算の一本化
- これまでの3つの加算が統合され、新しい「介護職員等処遇改善加算」に
- 2024年度に2.5%、2025年度に2.0%の介護職員等の段階的なベースアップと、制度や手続きの簡素化が実施されることに

以上のように、介護職員処遇改善を行ってきてはいますが当初の目的であったはずの介護人材の確保はまだ達成していません。

厚労省は2026年度には必要介護職数は240万人に対し、25万人が不足となり、2040年度には必要介護職数は272万人に対し、57万人が不足するとしています。

出典:「第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」(厚生労働省)
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41379.html)



介護人材不足の状況は一向に改善されず、介護職員処遇改善加算等の目的の変更が必要となってきました。

このような背景を踏まえた2024年度の介護報酬改定では、「処遇改善加算」「特定処遇改善加算」「ベースアップ等支援加算」を一本化した、新たな「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。

厚労省は、介護人材の確保がままならない原因の一つとして、介護業界の非生産性に着目しました。令和6年の介護保険改正に伴い、「新介護職員処遇改善加算」では『生産性の向上』をキーワードにしています。

その『生産性の向上』のために、介護ロボット、ICT関連機器の導入を求めています。

平成25年(2013年)6月に閣議決定された『日本再興戦略』には、安価で利便性の高いロボット介護機器の開発をするために「ロボット介護機器開発5ヵ年計画」が盛り込まれました。

この計画には成果目標が設定されました。その一つがロボット介護機器の市場規模を2020年に約500億円、2030年に約2,600億円にすることです。

厚労省が掲げる『生産性の向上』とは、介護人材不足の現場でも一般的な生産効率(作業効率)を向上させることを求めたものです。

さらに、介護の分野での『生産性の向上』とは、サービスの質向上のため、業務改善をし、標準化のためのマニュアルを作るなど、現場の課題に合わせて必要な取り組みを検討し、実行することです。そして介護現場の「ムリ・ムダ・ムラ」をなくし、利用者と接し寄り添う時間を増やすことで尊厳を守る暮らしを支えていくことです。

また、「介護職員等処遇改善加算」の要件は「キャリアパス要件」「月額賃金改善要件」「職場環境等要件」があり、算定する加算の区分により、その要件は異なります。

「職場環境等要件」とは、賃金改善を除く、職場環境等の改善を推進する目的で設置されました。6区分、複数の要件が設定されています。(図表「要件の区分と具体的内容」参照)

注目すべきは、要件を満たすために実施しなければいけない取り組みが増加しており、「見える化」が求められている点です。さらに、処遇改善加算を算定するためには、テーマごとに詳細な取り組みを一定数以上実施しなくてはなりません。(図表「加算取得に必要な取り組みの数」参照)

ここでは、特に新たに定められた「職場環境等要件」を実行するために行わなければならない諸活動について、解説するとともに、参考となる資料をまとめました。

要件の区分と具体的内容

入職促進に向けた取組	
区分1	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
	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)
	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
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
区分2	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
	⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	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
	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
両立支援・多様な働き方の推進	
区分3	⑨ 子育て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
	⑩ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正職員制度の導入、職員の希望に応じた非正規職員から正職員への転換の制度等の整備
	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
	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
腰痛を含む心身の健康管理	
区分4	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
	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
	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
	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
生産性向上(業務改善及び働く環境改善のための取組)	
区分5	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、外部の研修会の活用等)を行っている
	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
	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
	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
	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
	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
	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
やりがい・働きがいの醸成	
区分6	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
	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
	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
	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

出典:「処遇改善に関する加算の職場環境等要件」(厚生労働省)

(<https://www.mhlw.go.jp/shogu-kaizen/download/workEnvironmentRequirements.pdf>)



加算取得に必要な取り組みの数

職場環境等要件の区分	実施する必要がある取組の数	
	処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ	処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ
入職促進に向けた取組	2つ以上	1つ以上
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	2つ以上	1つ以上
両立支援・多様な働き方の推進	2つ以上	1つ以上
腰痛を含む心身の健康管理	2つ以上	1つ以上
生産性向上(業務改善及び働く環境改善のための取組)	3つ以上 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業所は、④の取組を実施していれば、「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」の要件を満たすものとする	2つ以上
やりがい・働きがいの醸成	2つ以上	1つ以上

出典:「処遇改善に関する加算の職場環境等要件」(厚生労働省)

(<https://www.mhlw.go.jp/shogu-kaizen/download/workEnvironmentRequirements.pdf>)

