

認証基準	求められる取組	求められる実績
②昇給制度の導入	昇給のできる給与制度と周知 ※小規模事業所は介護職員等特定処遇改善加算ⅠもしくはⅡを取得している場合は免除	規則に沿った昇給実績 ※小規模事業所は特定処遇改善加算ⅠもしくはⅡを取得している場合は免除

■この基準を満たすことにより職員は・・・

まず何より、職員は働き続けることで仕事に必要な技能や経験を積み、その結果個人差はあっても少なからず仕事の質や効率が上がります。それに対して、給料はずっと同じ、というのでは説明が付きません。

特に若い人は、歳を重ねるごとに、家族が増える等で、生活のコストが膨れ上がってゆきます。昇給制度の存在で、勤続によって少しずつでも給料が増えることで、先々の生活の見通しがつくというものです。「〇年働いて、給料が〇〇になったら…」と、夢を描くこともできるでしょう。

■この基準を満たすことにより組織は・・・

制度で報酬単価が定まり、改定されてもプラスになるとは限らない介護保険事業で、給与制度で昇給を保証するというのは確かに容易ではありません。しかし、現状、職員の処遇改善にかかる加算の仕組みもあり、経営上の工夫を怠らないことで、昇給できる給与制度を導入、運用することは十分に可能です。

昇給制度は、「職員を使い捨てにしない組織」であることを最もわかり易く示すものであり、職員の確保や定着には、相応の効果があるはずです。

■取組の進め方

- 現在の制度が、当認証制度の基準に適合していない場合、適合したものに対応させる場合は、やはり給与制度の改定ということになり、その留意点は前項の「①職位・職責に応じた給与制度」の「取組の進め方」に記載した通りです。
- ただ、上記職員や組織のメリットにかかわらず、そもそも介護保険制度の下で、昇給を行う仕組みが成り立つのかという疑問が生じるのも無理からぬところです。基本的な考え方は、人材のローテーションという考え方で、例えば年収600万の職員が定年退職をして、代わりに年収300万の新人を採用すれば、そこに300万の差額が生じるので、これを使って他の職員の昇給原資に充てる、というものです。これによって、人件費の総額は変わらず、働き続けている職員の給料は上げることができる、という訳です。
- しかし、上記のような定年退職が、毎年必ず発生するとは限りません。事業歴が浅く、定年退職者を出す等まだまだ覚束ないという法人もあるでしょう。そうした現実への対応策としては、キャリアパスの階層別に上限額を定めておき、その額まで達すれば、上位階層に上がらなければいったん昇給がストップする、という仕組みとしておくことが考えられます。この仕組みであれば、各階層の上限額までは一定の昇給が保証できる一

方で、役職者の数が決まっている以上、その階層まで上がって行ける職員の数も決まってくるため、一定のところで人件費の増加に歯止めがかかるという訳です。

- 上記の仕組みでも、その「一定のところ」までは人件費は増え続けますが、その他に昇給停止年齢を設ける、賞与の支給額で調整を行う、処遇改善加算を最大限活用する、等によって、やり繰りをする他ありません。ただ、このような工夫、苦勞をしてでも、定期昇給の仕組みを導入することは、職員にとってはかけがえのない魅力であることには間違いありません。

## ■具体例

### ①俸給表で昇給額を決定

51 ページ参照

### ②基本給を職務給・勤続給の構成として職務給を定額、勤続給で昇給を実施

< 勤続給（円） >

勤続年数	勤続給	昇給額
1 年目	0	0
2 年目	1,700	1,700
3 年目	3,400	1,700
4 年目	4,800	1,400
5 年目	6,200	1,400
6 年目	7,200	1,000
7 年目	8,200	1,000
8 年目	9,200	1,000
9 年目	10,200	1,000
10 年目	11,200	1,000
11 年目	12,200	1,000
・ ・ ・	・ ・ ・	・ ・ ・

### ③その他の方法で昇給額を決定

－基本給＋等級別基準昇給額（基準昇給額は毎年決定）

－基本給×等級別昇給率（昇給率は等級別に規定）

< 等級別昇給率 >

等級	昇給率
一般職 2 級	1. 0 %
一般職 1 級	1. 2 %
指導職	1. 4 %
管理職	1. 6 %

#### 4. 働きやすい、働き続けやすい職場づくり

働きやすさ向上のため効果的・効率的な業務の遂行と職員が心身ともに健康で、社会や地域、家庭での役割と仕事を両立させながら働き続けられる職場環境の整備を目指す。

##### (1) 働きやすさ向上のための取組

認証基準	求められる取組	求められる実績
①業務改善のための取組	業務改善を目的とした話し合い、計画の作成、実施内容の周知	話し合いや取組による実績

##### ■この基準を満たすことにより職員は・・・

まず、物理的に楽になり、心身の疲労、腰痛の軽減等が期待できます。

これは逆に、専門職としての専門性が発揮できる仕事により集中しやすくなる、ということでもあります。

また、業務時間の短縮が実現すれば、超過勤務がなくなる、有給休暇が取り易くなることにもつながります。

##### ■この基準を満たすことにより組織は・・・

業務負荷から職員を守ることができれば、職員の離職率の低下や、サービスの質の向上が期待できます。労働時間の縮減につながることで、有給休暇の取得のしやすさ、超過勤務の少なさを、採用活動の際にアピールすることもできます。

最終的には、コストの削減まで期待できます。

##### ■取組の進め方

- これまでの取組と同様に、法人内のしかるべき会議で議題として取り上げ、あとの「具体例」を参考に、協議のうえ決定することになりますが、実際の業務のあり方に大きな影響を及ぼす取組であるため、いわゆる「現場の意見」をしっかりと反映させる必要があります。
- 協議にあたっては、生産性向上という性質上、効率化ばかりに目が行きがちですが、ご利用者の視点を失わず、サービスの質の低下につながらないように注意することが必要です。
- 取組の内容は後の「具体例」を参考に、効果的と思われるもの、職場の現状、職員のニーズに適合するものをメインに選択すれば良いですが、現場の日々の業務のあり方に直結し、ものによっては相応の投資を必要とするだけに、より慎重な検討が必要です。具体的には、以下のような取組が考えられます。

－トライアル（試用）してみる

－実際に導入している事業所の生の声を聴く、見学に行く

－類似の製品・サービスを比較検討する

－アフターフォローやバージョンアップの体制についても確認する

- 費用対効果を具体的に検討する、効果測定の方法を明確にする
- 導入のためのプロジェクトチームを別途編成する
- 設備や機器を導入した場合は、これを十分活用できるように、法人内で研修会、勉強会を開催します。

#### ■具体例

- 福祉機器や福祉用具の導入
  - ・特殊浴槽
  - ・移動用リフト
  - ・高さ調節機能付き電動ベッド
  - ・跳ね上げ式車椅子
  - ・ストレッチャー
  - ・スライディング（移乗用）ボード、シート、グローブ
  - ・床ずれ防止マット
  - ・移動・移乗介助を支援する装着型の機器
- 福祉機器や福祉用具の効果的な活用
  - ・福祉機器等の活用に関する研修等への参加
  - ・事業所内勉強会の開催
  - ・福祉機器や用具の活用に向けた組織体制づくり（推進委員会の設置、教育体系や管理体系の構築）
  - ・先進施設の視察
- 介護ロボット・ICTの導入
  - ・見守りセンサー等の介護ロボットの導入
  - ・インカム、携帯端末、タブレットの導入
  - ・インターネット環境の整備
- 業務の見直しによる補助的な業務の切り分け（専門業務に集中できる環境づくり）
  - ・業務効率化のための改装・改築
  - ・介護計画のアセスメントシステムの導入
  - ・洗濯と掃除等の補助的な業務を短時間パート職員の業務分担に変更



## (2) 健康管理の取組

認証基準	求められる取組	求められる実績
① 職員の心身の健康の維持・増進の取組	職員の病気やケガの予防や安全対策の取組と周知	取組の実績

### ■この基準を満たすことにより職員は・・・

職員にもいろいろなタイプがありますが、健康のことが気になる／気にするタイプの職員にとっては、法人が健康管理にしっかり取り組んでくれることは、有難い、心強いことに他なりません。

一方、健康のことを気にしない職員は、自分では健康状態のチェックには無頓着ですので、気が付かないうちにどこかが悪くなっている、ということも十分にあり得ます。法人の健康管理によって、こうした事態も未然に防ぐことが可能となり、職員は安心して働くことができます。

### ■この基準を満たすことにより組織は・・・

いくら職員にやる気や能力があっても、健康でなければ元も子もありません。職場は感染症、腰痛、ストレス等、健康を害するリスクがけっして低くないため、職員の健康管理は、大切な職員を守るという点からはもちろん、経営的にも人材の有効活用という点で、不可欠な取組だと言えます。そして、これが手厚ければ手厚いほど、「職員を大切にする法人」として、職員の採用や定着の強力なアピールポイントとなります。

### ■取組の進め方

- 労働安全衛生法で、事業所の規模が従業員数50人以上の事業所は衛生委員会を設置することが義務付けられていますので、職員の健康管理の取組については、この委員会の協議事項とするのが一般的です。委員会を設置しない場合でも、事業所内のしかるべき会議の議題として取り上げ、協議を行うのが適切な取組方ということになります。
- 取組の内容は後の「具体例」を参考に、効果的と思われるもの、職場の現状、職員のニーズに適合するものをメインに選択すれば良いでしょう。
- 取組が決まれば、周知文書を作成して、職員に周知を行います。周知文書を周知する方法としては、
  - －職員に配布
  - －回覧
  - －会議等における説明
  - －社内ネットへの掲載
  - －更衣室や職員出入口への掲示等があります。
- それぞれの取組については、取り組みっ放しにせず、活用状況や取組の効果についてきちんと検証し、次年度の取組の検討に活かしたいものです。

## ■具体例

### ○健康維持のため

- ・健康のための夜間勤務の回数制限、シフト調整等
- ・インフルエンザや肺炎球菌等予防接種の費用補助
- ・腰痛予防体操の実施、研修の実施等
- ・ノーリフトケアの実践
- ・移動・移乗介助を支援する機器の導入
- ・ストレスチェックの実施（ただし、50人以上の事業場は義務）
- ・メンタルヘルスに関する研修の実施等
- ・メンタルヘルス、健康相談窓口の設置
- ・受動喫煙防止対策の取組

### ○健康増進のため

- ・スポーツクラブ等の利用促進を目的とした法人契約
- ・法人主催のスポーツイベント主催
- ・職員によるスポーツクラブ活動、趣味活動の支援
- ・福利厚生センターソウェルクラブへの加入

### ○病気の早期発見のため

- ・法定外健康診断の実施
- ・市町村が実施するがん検診受診の促進と管理
- ・付加検診やオプション検診等の受診料の補助

#### 令和〇年度 インフルエンザの予防接種のお知らせ

職員の皆さま、今年もインフルエンザの予防接種の時期となりました。皆様自身と利用者様へ感染を避けるため、インフルエンザの予防接種をよろしくお願いいたします。

実施時期：令和〇年 10月5日～令和〇年 10月20日

実施場所：特別養護老人ホーム〇〇 医務室

費用：医務室で接種する場合は全額法人負担

=====  
注意事項：・医務室で予防接種を受ける際は、職員2人1組でお越しください。  
・予防接種を受ける際は検温をし、37.5度以上の発熱が見られる場合は、予防接種を受けることが出来ません。  
・午前中 10:00～11:30 午後 13:30～16:30 までの時間に、医務室へお越しください。  
それ以外の時間を希望される場合は、当日出勤している看護師へ相談して下さい。  
・夜勤前や、夜勤明けの職員は予防接種を受けることは出来ません。  
・妊娠されている職員は、かかりつけの産婦人科等での予防接種をお願いします。  
・過去にインフルエンザの予防接種を行い、具合が悪くなったなど、今年予防接種を受ける予定がない方は、〇〇看護主任へお伝えください。  
・その他、かかりつけ医で予防接種を行った場合は、領収証を事務所へ提出して下さい。上限3,000円の補助があります。  
=====

認証基準	求められる取組	求められる実績
②職員の心身の健康に関する相談窓口の設置	相談窓口の設置と周知	取組の実績

■この基準を満たすことにより職員は・・・

職員にとって安心できる相談窓口の設置は、「心身の健康に不安があるが、相談すべきかどうかわからない」「相談するにしても誰に相談すればよいかわからない」等という悩みを、一度に解消することができます。その安心感で、職員は心置きなく働くことができ、万一何かあったときには、その有難さを痛感することになるでしょう。

■この基準を満たすことにより組織は・・・

法人として職員を守ることは当然ですが、相談窓口の設置は、職員の健康管理の水際対策であり、問題の早期発見は、結果として法人を守ることになります。また、万一リスクが発生した際も、「法人として、やるべきことはできていた」ことを、最低限示しうる要素のひとつになるでしょう。

■取組の進め方

- 健康管理の取組と同様に、衛生委員会等の会議で議題として取り上げ、あとの「具体例」を参考に、協議をうえ決定するのが良いでしょう。
- 設置した窓口については、周知文書を作成して、職員に周知を行います。周知文書を周知する方法としては、
  - －職員に配布
  - －回覧
  - －会議等における説明
  - －社内ネットへの掲載
  - －更衣室や職員出入口への掲示
 等があります。
- この相談窓口については、一過性の取組ではないため、職員が相談したいと感じたときに、すぐに窓口が誰であるか、どこにあるかを知ることができるよう、常時掲示しておくことが望まれます。

■具体例

- 法人内に設置する場合
  - ・医師
  - ・看護師
  - ・衛生管理者
  - ・事業所長
- 法人外に設置する場合
  - ・産業医
  - ・協力病院の医師