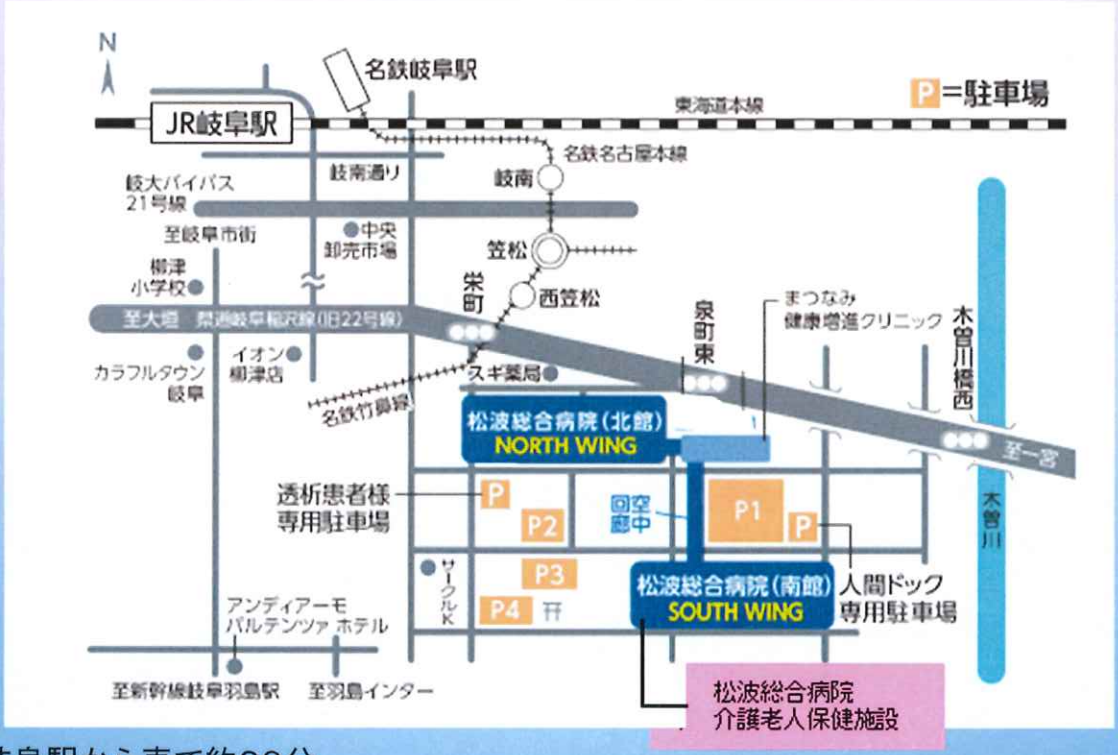
「グレード1」取得の取組

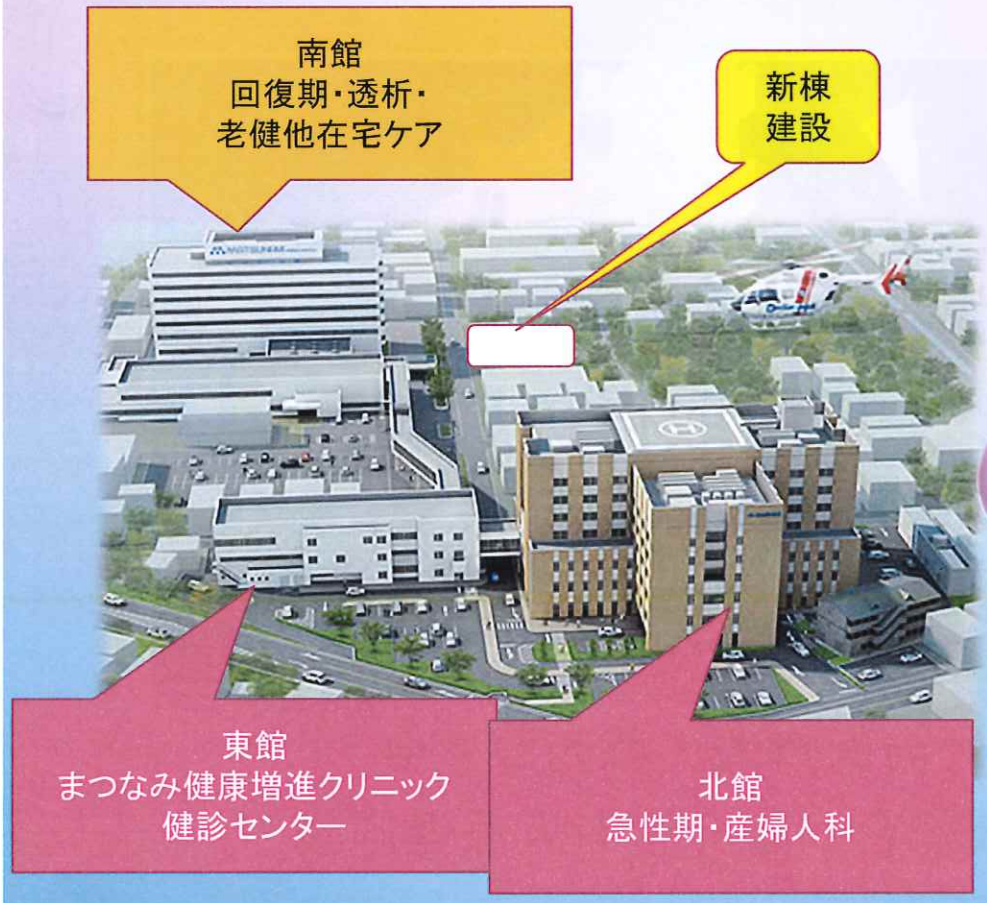
社会医療法人蘇西厚生会
松波総合病院介護老人保健施設

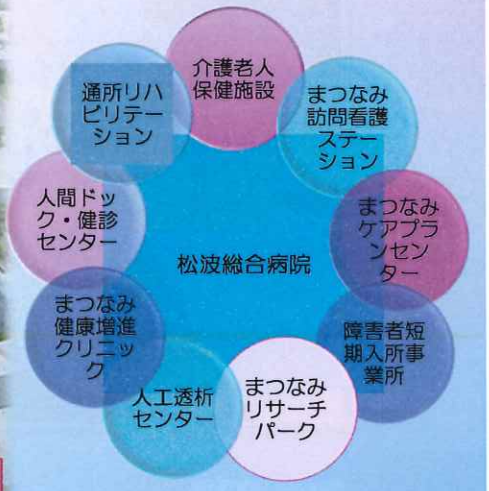
所在地：羽島郡笠松町田代185－1



岐阜駅から車で約20分

法人紹介





法人　基本理念・基本方針

- 私たちは、医療における安全を重視し、患者様中心の根拠に基づいた医療・福祉サービスを提供します。
- 私たちは、患者様や利用者様のプライバシーを守り、権利を尊重します。
- 私たちは、経営の安定と組織の活性化を図り、職員の働きがいと生活が安定し向上するよう努力します。

介護・在宅事業の紹介

介護在宅部門共通理念 「私らしく生きる」を共に支える

- ***松波総合病院介護老人保健施設***
- ***松波総合病院介護老人保健施設　通所リハビリテーション***
- ***まつなみ訪問介護ステーション***
- まつなみ訪問看護ステーション
- 松波総合病院訪問リハビリテーション
- まつなみケアプランセンター

松波総合病院介護老人保健施設　概要①

- 入所数：146床(要介護1～5)
- 短期入所療養介護(ショートステイ)：入所の内10人
- 通所リハビリ：40名

松波総合病院介護老人保健施設　概要②

1F　事務所・通所リハビリ

2F　医療依存度が高い・看取り

3F　認知症専門棟・リハビリ室

4F　在宅復帰支援

2023年度	平均利用者数	稼働率
全体：１４６床	１２９人	８８％
２Ｆ：　４６床	３８人	８３％
３Ｆ：　４０床	３６人	９０％
４Ｆ：　６０床	５５人	９２％

松波総合病院介護老人保健施設　概要③

職　種	入所　定員100人/配置人数	通　所
医師	1人　⇒　2人	
看護職	9人　⇒　17人(16.4)	2人(2.0)
介護職 (うち介護福祉士)	25人　⇒　43人(41.0) 40人(38.3)	8人(7.4) 8人(7.4)
リハビリ職(PT・OT・ST)	1人　⇒　9人(7.8)	8人(7.7)
歯科衛生士	適当数　⇒　1人	
支援相談員(社会福祉士)	1人　⇒　3人＋1.5	
介護支援専門員	1人　⇒　2人	
栄養士(管理栄養士)	1人　⇒　1人	
薬剤師(事情に応じて)	0人　⇒　0.5人	
事務員等	適当数　⇒　5人(2.5)	
介護助手・運転手	適当数　⇒　4人(2.2)	1人(.4)

松波総合病院介護老人保健施設　概要④

・在宅復帰施設 ・・・

【超強化型】【強化型】【加算型】【基本型】

・岐阜県人材育成事業 ・・・【グレード1】取得

＜ 評価項目達成状況の確認基準 ＞

〔グレード1〕

- □ 中長期的なビジョンに関する計画等を策定している
- □ 職員参加のもと、社会貢献や介護全体のイメージアップに向けた取組みをしている
- □ 福祉サービス第三者評価受審等をしている
- □ 人事考課制度を整備するとともに、人事評価結果の処遇への反映方法を明確にし、給与表を職員に公表している
- □ 職員のキャリアアップに向けた積極的な取り組みをしている
- □ 職員の意見に対して検討・反映等を行い、職員に周知する仕組みがあるとともに、職員のモチベーションの維持向上に向けた取組みを行っている
- □ 職員のワークライフバランスの充実に向けた先進的な取組みをしている
- □ 定量的指標のうち、基準を満たす指標が３個以上ある

地域交流・社会貢献活動への取組み

介護全体のイメージアップにつながる取組みを行っている。

事業者全体や運営する事業所ごとに、社会貢献活動を実施している。

介護業界全体の質の向上等につなげるため、他の事業者との合同研修会等を開催している。

小中学校、高校等と連携し、介護の仕事の理解につながる取組みを行っている。

ぎふkaiGO! 岐阜県介護情報ポータルサイト　介護の仕事 私たちらしい働き方

高橋勇太さん　資格

介護現場のリーダーとして、より働きがいのある職場づくりに貢献していきたい。

松波総合病院介護老人保健施設／社会医療法人　蘇西厚生会（認定事業者）
介護老人保健施設

詳しく見る

高橋勇太さん
入職17年目

事業者ジャンル	介護老人保健施設
勤務先	松波総合病院介護老人保健施設／社会医療法人　蘇西厚生会（認定事業者）
取得資格	介護福祉士、介護支援専門員
取材年	2017年

岩田ゆう子さん
入職21年目

事業者ジャンル	介護老人保健施設
勤務先	松波総合病院介護老人保健施設
取得資格	介護福祉士
取材年	2021年

岩田ゆう子さん　資格

利用者様一人ひとりに寄り添い 笑顔あふれる施設づくりを目指したい

松波総合病院介護老人保健施設
介護老人保健施設

詳しく見る

介護全体のイメージアップにつながる取組み

岐阜県社会福祉協議会様主催イベント

ステージイベント　13：30〜15：00

YouTube LIVE配信も　※アーカイブ配信中

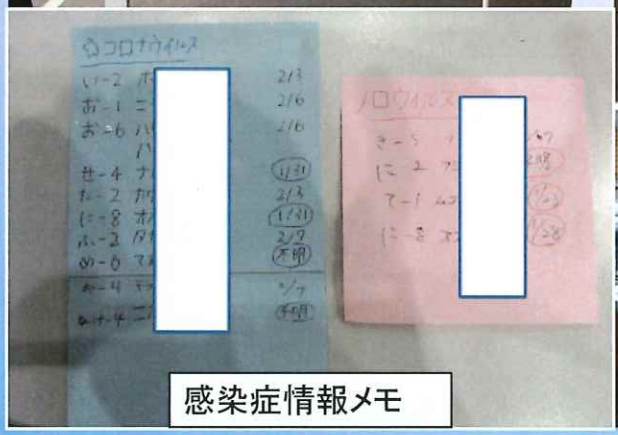
介護施設や障がい福祉施設、介護福祉士等養成校そして社会福祉協議会の職員さんとアレコレトーク。

お仕事内容や仕事の魅力、皆さまの疑問にもお答えします！

能登半島地震 1.5次避難所支援

石川総合スポーツセンター
2/5（月）〜2/9（金）の5日間（実働2/6〜8の3日間）
5/13（月）〜5/14（火）の2日間

出発式



感染症情報メモ

介護全体のイメージアップ
につながる取組み

・大学等の実習
・中学生の
　体験学習
・地域サロン

第三者評価への取組み

【福祉サービス第三者評価の対象サービス
（特養、通所介護、訪問介護）を運営している法人】
福祉サービス第三者評価を受審している。
　直近の受審日【　　年　　月　　日】

【福祉サービス第三者評価の対象サービス
（特養、通所介護、訪問介護）を運営していない法人】
独自に第三者からのサービス評価等を受審している。
　直近の受審日【　　年　　月　　日】

【グループホームのみを運営している法人】
外部評価を受審している。

団体名 （団体名をクリックすると、 個別情報を表示します）	所在地	電話番号	FAX番号	各評価機関作成ホームページ
社会福祉法人岐阜県社会福祉協議会[PDFファイル／446KB]	〒500-8385 岐阜市下奈良2-2-1	058-201-1561	058-275-4888	福祉サービス第三者評価事業<外部リンク>
特定非営利活動法人岐阜後見センター[PDFファイル／110KB]	〒502-0827 岐阜市平和通2-8-7	058-213-9565	058-213-9566	特定非営利活動法人　岐阜後見センター<外部リンク>
特定非営利法人ぎふ福祉サービス利用者センターぴーすけっと[PDFファイル／111KB]	〒504-0956 岐阜県各務原市三井北町3-7尾関ビル2F	058−375−3181	058-375-3182	NPO法人　ぎふ福祉サービス利用者センターぴーすけっと<外部リンク>
特定非営利活動法人旅人とたいようの会 [PDFファイル／111KB]	〒503-0892 大垣市橋町1-3	0584-73-2662	0584-82-4158	特定非営利活動法人　旅人とたいようの会<外部リンク>
特定非営利活動法人ニッポン・アクティブライフ・クラブ（ナルク岐阜福祉調査センター）［PDFファイル／146KB]	〒502-0849 岐阜市栄新町1-16 国井ビル203号	058-295-6505	058-275-4738	NPO法人ナルク岐阜<外部リンク>
株式会社経営志援 [PDFファイル／99KB]	〒477-0032愛知県東海市加木屋町大堀27番地の7	0562-51-2103	0562-51-9664	株式会社経営志援<外部リンク>

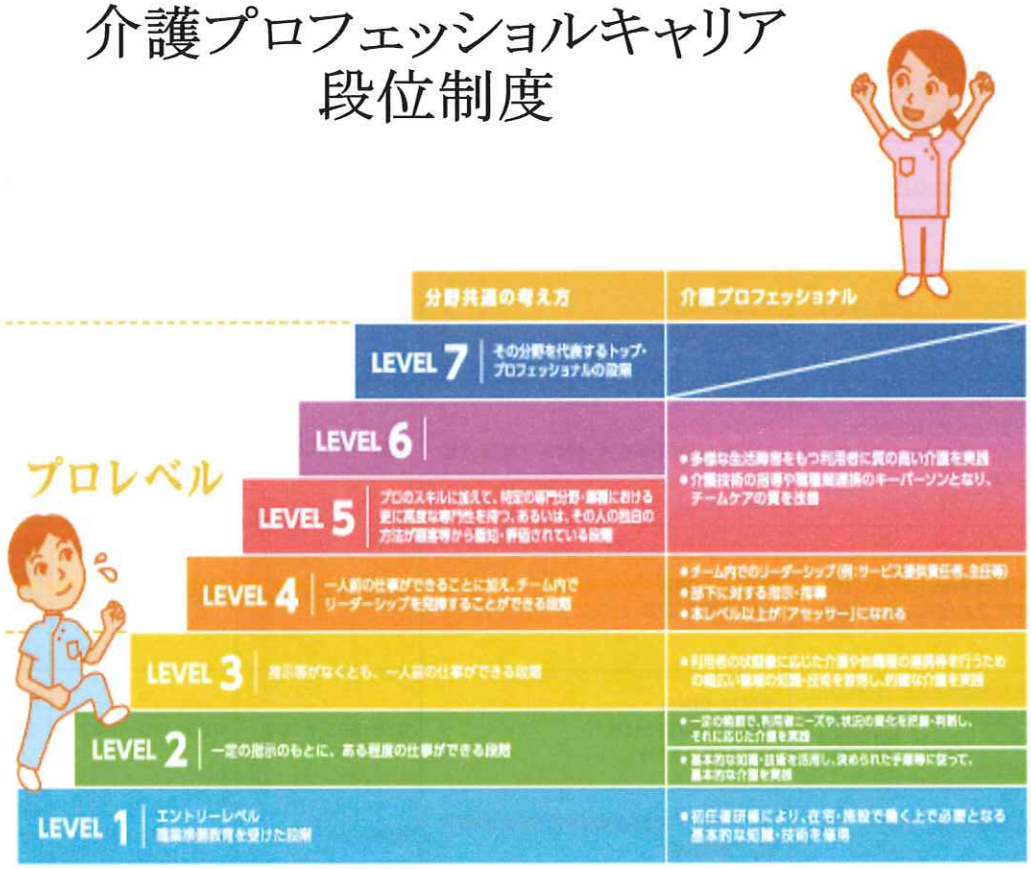
職員のキャリアアップへの取組み

「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」のレベル4認定者がいる。

職員による研究活動と発表の機会を提供している。

その他、職員のキャリアアップに向けた積極的な取組みをしている。
※取組内容を記載

介護プロフェッショルキャリア段位制度



介護プロフェッショルキャリア段位制度

アセッサー講習の受講要件（以下のいずれかの要件を満たすことが必要です）

1		介護キャリア段位制度レベル４以上の者
2		介護福祉士として３年以上実務に従事した経験があり、かつ、介護福祉士実習指導者講習会を修了した者（介護福祉士養成実習施設実習指導者Ⅱの要件を満たす者）
3		実技試験に係る介護福祉士試験委員の要件に該当している者。具体的には、以下のいずれかに該当する者。
	①	介護福祉士、保健師、助産師又は看護師の資格を得た後10 年以上実務に従事した経験等を有する者
	②	介護福祉士養成施設等（社会福祉士及び介護福祉士法第39 条第１号から第３号までに規定する学校又は養成施設）において介護の領域の科目を５年以上教授又は指導した経験を有する者
4		介護福祉士、保健師、助産師又は看護師の資格を得た後５年以上実務に従事した経験等を有し、介護技術講習指導者養成講習を修了した者（介護技術講習指導者の指導者の要件を満たす者）
5		サービス提供責任者、主任等（チームやユニットを管理・運営し、部下に対して指導・助言を行う役職に就いている者）又は介護部門のリーダー（課長（係長）、フロアリーダー等）

介護プロフェッショルキャリア段位制度

全国

レベル認定者	(2023年12月22日現在)	8,891名

<レベル別内訳>

レベル２①	3,355名
レベル２②	2,474名
レベル３	1,837名
レベル４	1,198名
ユニット	27名

アセッサー	(2024年03月01日現在)	29,643名

<年度別内訳>

平成24年度	326名
平成25年度	3,003名
平成26年度	4,488名
平成27年度	4,046名
平成28年度	4,691名
平成29年度	3,607名
平成30年度	2,597名
令和元年度	2,357名
令和2年度	1,657名
令和3年度	1,265名
令和4年度	884名
令和5年度	722名

岐阜県

レベル認定者	(2023年12月22日現在)	371名

<レベル別内訳>

レベル２①	97名
レベル２②	114名
レベル３	77名
レベル４	82名
ユニット	1名

アセッサー	(2024年03月01日現在)	1,029名

<年度別内訳>

平成24年度	0名
平成25年度	65名
平成26年度	99名
平成27年度	38名
平成28年度	272名
平成29年度	187名
平成30年度	117名
令和元年度	78名
令和2年度	47名
令和3年度	60名
令和4年度	41名
令和5年度	25名

モチベーション向上・コミュニケーションの充実に向けた取組み

現場からの意見や提案等について、その内容と対応を会議等で検討する仕組みができている。
現場からの意見や提案等に対する検討結果及び業務運用等への反映状況を職員に周知している。
チームで目標達成を掲げ、その貢献度や優秀な取組みを表彰する仕組みがある。
介護助手を積極的に導入し、業務の切り分けを行い、介護職員はより専門性の高い仕事に集中できるようにする仕組みがある。
その他、職員のモチベーションの維持向上に向けた取組みを行っている。 ※取組内容を記載

モチベーション向上・コミュニケーションの充実に向けた取組み

・チームでの目標、取組について
施設内各委員会発表会（賞品）

・職員のモチベーション
１人１研修（オンライン学習制度）

人材育成①

◇新入職員研修
プリセプター研修を取り入れたことで、安心して業務に遂行できます。またプリセプターの指導力向上とコミュニケーション力が豊かになり、介護職としての「やりがい・働きがい」ができ、離職防止にもつなげています。

人材育成②

◇施設内研修

・ラダー教育制度を取り入れ、個人のスキルアップを目指しています。

◇専門資格取得

・キャリアアップとして資格取得の推進支援。

介護福祉士会への加入を奨励。

◇その他の取り組み

・学生の実習を受け入れすることで、指導者として人材育成を図ります。

・老健協会、社会福祉協議会、地域施設との合同などの各種研修

介護福祉士会

自治体・社協・老健・特養・グループホーム等
医療も含めて一体となる必要があるのでは

ワークライフバランスの充実に向けた取組み

「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」に登録されている。

事業所内保育を設置している。

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進
エクセレント企業認定制度

〈 認定審査のポイント 〉

必要項目

- 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業に登録していること
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・労働局への届出・公表
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・労働局への届出・公表（※従業員101人以上の企業・団体に限る）
- 従業員1人あたりの月平均所定外労働時間が45時間未満であること
- 全ての労働者、正規雇用労働者及び非正規労働者の区分ごとに男女の賃金の差異の状況を把握していること

評価項目

1 職場環境
- WLBに関する取組目標の設定・周知、職場研修
- 他の従業員による円滑な業務代行が可能な業務管理体制
- 従業員のニーズ把握
- 子ども参観日・家族親睦行事の開催
- インターンシップ受入れ

2 労務管理
- 年休取得状況、年休取得促進に向けた取組み
- 多様な休暇制度（例：リフレッシュ休暇、結婚休暇、ボランティア休暇）
- 所定外労働状況、所定外労働時間削減に向けた取組み

3 育児・介護支援
- 育児休業の取得状況
- 介護休暇・介護休業の取得状況
- 多様な働き方（例：短時間勤務、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、在宅勤務）
- 育児・介護休業からの復帰支援
- 再雇用制度
- 事業所内保育の取組状況

4 女性の活躍推進
- 女性管理職の登用
- 女性の活躍推進に向けた体制

〈 認定までの流れ 〉

5～7月上旬	7月上旬	7～10月	11月上旬	12月	2月
当該年度の募集要項をホームページ上で公表・募集開始	募集締切	訪問調査（1～2回）、専門家によるアドバイス、取組みの追加・改善	取組の最終報告	審査・決定	認定式

注：おおよその目安です。

定量的指標

定量的指標	①過去3年間の平均離職率が県内平均値を下回っている。		%
	②過去1年間の有給休暇取得率が県内平均値を上回っている。		%
	③資格(介護福祉士)保有率が全国平均値を上回っている。		
	任意の3事業所を選定し、記入	事業所種別:	%
		事業所種別:	%
		事業所種別:	%
	④過去1年間の月平均所定外労働時間45時間を超える従業員がゼロかつ年間所定外労働時間360時間を超える従業員がゼロ		人

クラスター発生、介護報酬改定等で事務処理が増加すると、、、

働きやすさの目安（介護老人保健施設）

2023年度　老人保健施設職員の状況報告

● 有休取得率

部　署		有給		誕生日休	
		付与日数	使用日数	付与日数	使用日数
介護	合計	914	629.5	47	46
	取得率		68.9%		97.9%
看護	合計	395	345	21	21
	取得率		87.3%		100.0%
リハビリ・施設ケアマネ・歯科衛生士	合計	391	336	20	20
	取得率		85.9%		100.0%

● 離職率

部　署		退職者	
		在職・入職者数	退職者数
介護	合計	56	3
	離職率		5.4%
看護	合計	25	5
	離職率		20.0%
リハビリ・施設ケアマネ・歯科衛生士	合計	23	2
	離職率		8.7%

年間休日数は、
考慮されていない。
特別休暇も。

働きやすさの目安（介護老人保健施設）

● 年代別 構成比

部　署	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代～
介護	0.0%	37.5%	33.9%	16.1%	8.9%	3.6%
看護	0.0%	4.0%	16.0%	24.0%	28.0%	28.0%
ﾘﾊﾋﾞﾘ・施設ｹｱﾏﾈ・歯科衛生士	0.0%	36.4%	22.7%	18.2%	22.7%	0.0%

● 勤務年数 構成比

部　署	0年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満
介護	34.0%	13.0%	11.0%	13.0%	9.0%	4.0%
看護	36.0%	20.0%	16.0%	8.0%	12.0%	8.0%
ﾘﾊﾋﾞﾘ・施設ｹｱﾏﾈ・歯科衛生士	14.0%	50.0%	23.0%	5.0%	5.0%	5%

職員への好影響

↓↓

処遇改善加算の取得

新加算を算定するためには・・・以下の３種類の要件を満たすことが必要です

1 キャリアパス要件

Ⅰ～Ⅲは根拠規程を書面で整備の上、全ての介護職員に周知が必要

R6年度中は年度内の対応の誓約で可　新加算Ⅰ～Ⅳ

キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）

● 介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。

R6年度中は年度内の対応の誓約で可　Ⅰ～Ⅳ

キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

● 介護職員の資質向上の目標や以下のいずれかに関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する。

a 研修機会の提供又は技術指導等の実施、介護職員の能力評価

b 資格取得のための支援（勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等）

R6年度中は年度内の対応の誓約で可　Ⅰ～Ⅲ

キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）

● 介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。

a 経験に応じて昇給する仕組み

b 資格等に応じて昇給する仕組み

c 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

R6年度中は月額８万円の改善でも可　Ⅰ・Ⅱ

キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）

● 経験・技能のある介護職員のうち１人以上は、賃金改善後の賃金額が年額440万円以上であること。

小規模事業所等で加算額全体が少額である場合などは、適用が免除されます。

Ⅰ

キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置）

● サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。

2 月額賃金改善要件

月額賃金改善要件Ⅰ

R7年度から適用　Ⅰ～Ⅳ

- 新加算Ⅳ相当の加算額の２分の１以上を、月給（基本給又は決まって毎月支払われる手当）の改善に充てる。

現在、加算による賃金改善の多くを一時金で行っている場合は、一時金の一部を基本給・毎月の手当に付け替える対応が必要になる場合があります。（賃金総額は一定のままで可）

月額賃金改善要件Ⅱ

現行ベア加算未算定の場合のみ適用　Ⅰ～Ⅳ

- 前年度と比較して、現行のベースアップ等加算相当の加算額の３分の２以上の新たな基本給等の改善（月給の引上げ）を行う。

新加算Ⅰ～Ⅳへの移行に伴い、現行ベア加算相当が新たに増える場合、新たに増えた加算額の３分の２以上、基本給・毎月の手当の新たな引上げを行う必要があります。

3 職場環境等要件

R6年度中は区分ごと１以上、取組の具体的な内容の公表は不要

Ⅰ・Ⅱ
- ６の区分ごとにそれぞれ２つ以上（生産性向上は３つ以上、うち一部は必須）取り組む。情報公表システム等で実施した取組の内容について具体的に公表する。

R6年度中は全体で１以上

Ⅲ・Ⅳ
- ６の区分ごとにそれぞれ１つ以上（生産性向上は２つ以上）取り組む。

※ 新加算（Ⅰ～Ⅴ）では、加算による賃金改善の職種間配分ルールを統一します。
介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分することとしますが、事業所内で柔軟な配分を認めます。

ご清聴ありがとうございました

【G1取得の良いところ】
某テーマパークではありませんが、
色々なところで(今日の様に)、
宣伝をしてくれます。

全国老健大会 岐阜　11月14日・15日