

介護職員等処遇改善加算 処遇改善計画書（令和８年度） 職場環境等要件

令和６年６月の介護報酬改定において従来の「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」「介護職員等ベースアップ等支援加算」が一本化され「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。当加算を算定するにあたり、下記の要件を満たしている必要があります。

- ・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- ・職場環境等改善に関する取組について、ホームページに掲載するなどの「見える化」を行っていること。

以上の要件に基づき職場環境等の改善に関する当法人の取組について下記のとおり公表いたします。

区分	職場環境要件	当法人の取組内容
入職促進に向けた取組	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	理事長及び管理職が出席する定例会において、経営理念や人材育成方針等について、情報共有、その実現のための計画、実施方針を話し合っています。
	②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）	介護の実務経験の有無、他産業からの転職者に関わらず採用し、配属になった事業所で実地に指導、育成を行っています。
	③職場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向上の取組の実施	障害者施設において、地域の文化祭へ作品を制作し出展しています。また、夏祭りやクリスマスパーティを地域団体や学校に参加してもらい開催しています。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	④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	職員の資格取得への意欲を促し、資質の向上やキャリアアップにつなげることを目的に、各種資格の取得者及び研修の修了者に資格取得支援手当を支給しています。
	⑤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	令和8年度厚生労働省「キャリア形成・リスクリグ推進事業」によるキャリアコンサルティングを実施しています。
両立支援・多様な働き方の推進	⑥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	育児・介護休業等に関する規則により休業制度や時短制度を整備しています。また、系列の医療法人の保育所を利用しています。
	⑦職員の事業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	パートタイム労働者就業規則に、非正規職員から正規職員への転換の制度を整備している。
	⑧有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取組目標（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。	年間最低5日間の有給休暇を計画的に取得するよう管理職から声かけを行っています。
	⑨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に取り組んでいる。	有休休暇の取得促進のため、業務が偏らないよう勤務シフトを組む際に配慮しています。
	⑩障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮	障害を有する職員を雇用する職場において、障害の程度及び特性に応じた業務が行えるよう配慮しています。

腰痛を含む心身の健康管理	⑪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	所属長が業務や福利厚生、メンタルヘルス等の職員相談窓口になっています。また、職員の定期健康診断の結果を把握し、健康管理に努めています。
	⑫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	健康保険に加入している短時間勤務労働者にも定期健康診断を実施しています。また、各事業所に休憩室を設置しています。
	⑬福祉・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やリフト等の活用、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	障害者施設において、利用者の入浴用リフトを設置しています。
生産性向上のための取組	⑭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	事故・トラブル等が発生した場合、ヒヤリハット・事故報告書を作成し、朝礼、終礼の場で情報共有し、対応マニュアルにしたがって対応をしています。
	⑮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。	理事長及び管理職が出席する定例会において、各事業所の財政状況、職員の人員配置などの課題について情報共有し、対策等を検討しています。
	⑯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整備（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。	各事業所にサービス・生産性向上委員会を設置し、介護サービスの質の向上及び介護テクノロジーの活用による業務の効率化に取り組んでいます。
	⑰5S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。	各事業所において、整理・整頓、清掃、清潔（新型コロナウイルス感染症などの予防のための食卓や手すりの消毒など）、躰（職員教育、研修）を実践し、職場環境の整備を行っています。
	⑱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。	各事業所において、業務手順書及び記録・報告様式を作成し、情報を共有することにより、業務の平準化、作業負担の軽減に取り組んでいます。

	⑱業務支援ソフト（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	業務支援ソフト及び情報端末（タブレット端末など）を導入し、介護記録や請求業務を効率化できるように取り組んでいます。
	⑳介護ロボット（見守り支援、移乗支援、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を含む）の導入	介護ロボット（見守り支援、入浴支援）を導入し、利用者に安全・安心な環境を提供するとともに、職員の業務負担の軽減に取り組んでいます。
	㉑業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援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、間接支援業務に従事する者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。	各事業所において、レクリエーションや季節の行事、サービス・生産性向上、虐待防止などの各種委員会、研修の担当者を決め、責任や役割分担を明確にして、業務を円滑に遂行できるように取り組んでいます。
	㉒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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	各事業所において、朝・夕のミーティングや申し送りを行い、利用者の状況を情報共有するとともに、ケアの内容や職場環境の改善についての提案や意見を出し合っています。
	㉓地域包括ケア・支援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	地域団体が主催するカフェサロンにイベント企画などの支援を行ってます。 障害者施設の利用者が制作した作品を町民文化祭に出展したり、地域住民や学校、文化団体にも参加してもらい、夏祭りやクリスマス会を開催しています。
	㉔利用者本位のケア・支援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	法令遵守、業務継続計画、感染症及び食中毒の予防、虐待防止、認知症ケア、事故発生予防・再発防止、ハラスメント対策など毎月テーマを決めて、職員研修を実施しています。

やりがい・働きがいの醸成

	<p>②⑤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</p>	<p>ホームページやInstagram、広報紙などで利用者の様子を紹介し、家族等から好評を得ています。</p> <p>ケアの好事例や謝意については、理事長及び管理職が出席する定例会や職員会議・ミーティングの場で話題を提供しています。</p>
--	--	--