

# 処遇改善加算にかかると情報公開

## 1 当施設の処遇改善加算取得状況

介護職員等処遇改善加算 I (令和 8 年 4 月・5 月)

介護職員等処遇改善加算 Iイ(令和 8 年 6 月～)

## 2 処遇改善に関する具体的な取り組み内容

キャリアパス要件 I	一. 職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。 二. 二に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。 三. 一及び二について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。
キャリアパス要件 II	資格取得のための支援の実施 資質向上の目標のために職員一人一人が資格取得や研修等の目標を設定し積極的に学び資質向上に努める。 ・認知症介護実践者研修/認知症介護実践リーダー研修/権利擁護推進員養成研修/介護福祉士実習指導者講習会については勤務扱いとする。また受講料の負担を施設がする ・希望する研修や資格取得のための勤務調整、休暇の付与、受講料の支援ができるよう努める。
キャリアパス要件 III	昇給の仕組みの整備等 ・経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。 ・一定の基準に基づき定期的に昇給を判断する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
キャリアパス要件 IV	改善後の年額賃金要件 規定を策定し賃金改善を行っている。
キャリアパス要件 V	介護福祉士等の配置 サービス提供体制強化加算 I の届出行い定期的に割合の確認を行っている。
	職場環境要件項目 当施設としての取り組み
職場環境等要件	入職促進に向けた取組 ・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 ・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 ・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 ・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確保
	両立支援・多様な働き方の推進 ・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 ・職員の事情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の正規職員への転換の制度等の整備 ・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
	腰痛を含む心身の健康管理 ・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 ・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
	生産性向上のための取組 ・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 ・業務内容の明確化と役割分担を行い、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。
	やりが・働きがいの醸成 ・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 ・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