

処遇改善における職場環境要件の公表（令和8年6月改）

当法人は、以下の通り介護職員等処遇改善加算を取得しております。

事業所名	サービス名	令和8年度加算
ホームヘルプサービスセンター	訪問介護	処遇改善加算Ⅰ口
	訪問型サービス（独自）	処遇改善加算Ⅰ口
	居宅介護	処遇改善加算Ⅰ口
	重度訪問介護	処遇改善加算Ⅱ口
	同行援護	処遇改善加算Ⅱ口
	行動援護	処遇改善加算Ⅱ口
訪問入浴サービスセンター	訪問入浴介護	処遇改善加算Ⅱ口
デイサービスセンター芦山	通所介護	処遇改善加算Ⅰ口
	通所型サービス（独自）	処遇改善加算Ⅰ口
	生活介護	処遇改善加算Ⅰ口
	放課後等デイサービス	処遇改善加算Ⅰ口
デイサービスセンターいまだて	通所介護	処遇改善加算Ⅱ口
	通所型サービス（独自）	処遇改善加算Ⅱ口
デイサービスセンターやふね	地域密着型通所介護	処遇改善加算Ⅰ口
ゆいるーむ	生活介護	処遇改善加算Ⅰ口
ケアマネジメントサービスセンター	居宅介護支援	処遇改善加算
	介護予防支援	処遇改善加算
	介護予防ケアマネジメント	処遇改善加算
地域包括支援センター	介護予防支援	処遇改善加算
	介護予防ケアマネジメント	処遇改善加算
相談支援センターゆい	計画相談支援	処遇改善加算
	障害児相談支援	処遇改善加算
	地域相談支援（地域移行支援）	処遇改善加算
	地域相談支援（地域定着支援）	処遇改善加算

上記加算を取得するため、下記の通り職場環境の改善に係る取り組みを公表します。

【職場環境等要件】

区分	内容	具体的内容
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	人材育成方針および研修計画を職員に示している。新卒者、経験者・有資格者にこだわらない採用を実施し、採用後に育成する仕組みを整えている。また、自己研鑽の奨励金制度も整えている。 地域の学校や児童館との交流、学生の職場実習、ボランティア体験等の受け入れを行っている。
	✓ 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	✓ 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	キャリアパスモデルを職員に示している。初任者研修、実務者研修等を労働時間で実施。介護福祉士の取得にかかる諸費用についても助成している。新採用者についてはメンター制度を採り入れ、その後も全職員に対して、定期的（少なくとも2回）な面談等を行い、資質の向上やキャリアアップに向けた支援をしている。
	✓ 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	✓ 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	育児・介護休暇・休業制度、パパ育休の実施。復職後も短時間勤務や始業時間変更等、育児や介護があっても働き続けら
	✓ ⑩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正規職員への転換の制度等の整備	

	<p>✓ 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</p> <p>✓ 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</p>	<p>れる環境を整えている。また、非正規職員から正規職員への転換等も積極的に行っている。有給取得促進のため各部署で話し合いや目標(連休取得等)を立て業務効率化や有給取得の進捗管理を行っている。</p>
腰痛を含む心身の健康管理	<p>✓ 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</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ ⑮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</p> <p>✓ 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</p>	<p>ハラスメントや育児休業の相談の窓口を設置し周知している。安全衛生委員会や職場委員会を設置し、全体での健康管理を行っている。また、定期的に心身の健康管理についての研修を行っている。</p>
生産性向上のための取組	<p>✓ 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</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ ⑲5S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</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ ㉓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。</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ ㉔の2 1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者であり、㉔の取組を実施している。</p>	<p>月曜日が楽しみになる委員会（生産性向上委員会）を設置し、月曜日に仕事に行くことが楽しみになる「やりがい」と、月曜日に休みをとれるような「働きやすさ」を実現するべく、業務改善体制の構築を行っている。具体的に課題から目標を設定し、進捗管理を行っている。</p> <p>職場点検を年に2回実施、施設管理職員を各部に配置し職場環境の整備を行っている。</p> <p>全部署共通の記録システム、勤怠システムを導入するとともに、介護ロボット、インカム等を積極的に取り入れている。</p> <p>間接業務、事務処理や会議等は集約、外部に委託するなど業務に専念できる取組を行っている。</p>
やりがい・働きがいの醸成	<p>✓ 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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ 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</p> <p>✓ 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</p>	<p>各部署ミーティングを実施し、利用者ケアに対してのOJTや勉強会を実施。また、職場委員会などで職場環境の改善に取り組んでいる。好事例については地域活動の見える化シートにまとめ各部署での取り組みを共有している。</p>