

【お知らせ】介護職員等処遇改善加算等に関する取り組みについて

当法人では、職員の処遇改善および職場環境の向上を目的として、以下の通り「介護職員等処遇改善加算」を算定し、取り組みを実施しています。

1. 加算の取得状況

■介護保険法

優愛介護狭山	介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
つくし介護久喜	介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
アカラリゾート	介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
雅乃湯あから	介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
和み堂はばたき	介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)

■障害者総合支援法

キッズサポートぱれっと	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
キッズサポートにじいろ狭山	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
キッズサポートにじいろ入間	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
スタディサポート MJ 狭山	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
スタディサポート MJ 入間	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
スタディサポート MJ 所沢	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
DesignBase	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
生活介護ナチュレ	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅱ)
優愛介護狭山	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)
つくし介護久喜	福祉・介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)

- 対象期間:令和7年4月～令和8年3月

2. 処遇改善に要した費用と改善方法

賃金改善見込総額

- 介護保険法:年額 32,202,298 万円(加算収益の全額を賃金改善に充当)
- 総合支援法:年額 51,932,886 万円(加算収益の全額を賃金改善に充当)

- 主な改善項目:月額手当(処遇改善手当)の支給、および賞与への上乗せ

3. 職場環境等要件の取組内容(賃金改善以外)

当事業所では、以下の項目について具体的な改善を行っています。

	職場環境等要件	当法人としての取り組み
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	当法人では、経営理念・ケア方針・人材育成方針を明文化し、毎月開催する会議および各種研修の場において継続的に共有・周知を行っています。 また、理念や方針が日々の実践に反映されるよう、具体的な事例検討や振り返りの機会を設け、職員一人ひとりの理解と実践力の向上に努めています。
	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	年齢・経験・資格の有無を問わず、多様な人材の採用を積極的に行っています。 他業種からの転職者や未経験者も広く受け入れ、入職後は研修やOJTを通じて段階的に業務を習得できる体制を整えています。
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	職員の資格取得および専門性向上を支援するため、研修費用の補助や受講に伴う勤務シフトの調整等を行い、働きながら安心して学べる環境を整備しています。 また、専門職としての知識・技術の向上および組織運営を担う人材の育成に努めています。
	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	年度末に定期的な職員面談を実施し、キャリア形成や資格取得の希望、今後の働き方等について確認・共有する機会を設けています。 また、必要に応じて随時個別面談を行い、職員一人ひとりの意向を踏まえた配置や育成計画の検討につなげています。
両立支援・多様な働き方の推進	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	職員の事情に応じた勤務シフトの調整を行うとともに、急な家庭都合等にも柔軟に対応できる体制を整備しています。また、働き方の希望に応じた雇用形態の見直しについても随時相談を受け付け、長期的に安心して就労できる環境づくりに努めています。
	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	半日単位での有給休暇取得を可能とし、職員が柔軟に休暇を取得できる仕組みを整えています。また、管理職から定期的に有給休暇取得を促す声かけを行うなど、計画的かつ積極的な取得を推進し、取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。
腰痛を含む心身の健康管理	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	短時間勤務職員を含む全職員を対象に、年1回の健康診断の機会を設けています。また、職員の健康増進を目的として、外部講師(パーソナルトレーナー)による運動指導や、整体師による身体ケアの機会を設けるなど、心身のリフレッシュおよび健康維持を支援しています。あ

		わせて、職員が安心して休息できる環境整備にも努めています。
	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・トラブル対応を含む各種業務マニュアルを整備し、職員へ周知しています。 また、事故やヒヤリ・ハット事例が発生した際には速やかに報告が行われる体制を整え、情報共有および再発防止策の検討を行っています。
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	各種委員会を設置し、定期的に業務改善に関する協議を行っています。 また、生産性向上に関する外部研修や情報収集を通じて知見を取り入れ、業務の効率化と質の向上に向けた取組を推進しています。
	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	現場ミーティングや小集団活動を通じて課題の抽出を行い、業務改善に向けた検討を継続的に実施しています。 必要に応じて業務内容の整理や役割分担の見直しを行い、改善策の具体化に努めています。
	5S 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	管理者を中心に5S 活動の推進を行い、日常業務の中で整理・整頓・清掃等を徹底するよう定期的な声かけと確認を実施しています。 職場環境の整備を通じて、安全性の向上および業務効率の改善に取り組んでいます。
	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	介護記録や計画書作成、申し送り業務の電子化を行い、情報共有の迅速化と転記作業の削減を図っています。 また、iPad 等のタブレット端末を導入し、現場での入力・閲覧を可能とすることで業務の効率化および記録の正確性向上に努めています。
やりがい・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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	定期的なミーティングを実施し、業務上の課題やケアに関する意見交換を行っています。 また、管理者等による個別面談の機会を設け、職員一人ひとりの気づきや提案を共有し、勤務環境やケア内容の改善につなげています。
	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	地域行事や交流活動に積極的に参加し、地域住民や児童・生徒との交流の機会を設けています。 これらの活動を通じて、地域包括ケアの一員としての役割を再確認するとともに、職員の意欲向上と地域との連携強化に努めています。
	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	法人理念や倫理規程、利用者本位のケア方針について、会議や研修の機会を通じて定期的に共有・確認を行っています。 職員が共通認識のもとで日々のケアに取り組めるよう、継続的な学習と振り返りの機会を設けています。

以上