

令和 8 年度 処遇改善加算 見える化要件

取得している加算

- 介護職員処遇改善加算(I)

賃金改善を行う賃金項目及び方法

介護職員処遇改善加算

1. 賃金改善を行う給与の種類
 - ・手当(処遇改善手当)
 - ・賞与(一部)
2. 具体的な取組み
 - ・賃金規程の見直し

キャリアパスに関する要件 I・II

1. 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
⇒「組織規程」に記載されている。
2. 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。
⇒「賃金規程」に記載されている。
3. 1.2.の内容を就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。
⇒入職時に規程集を配布している。
4. 処遇改善加算IV相当の加算額の見込み額の 1/2 を超える金額を月額賃金にて支給している
5. 年に 2 回、直近上司と本人が面談で 6 か月間で取組み、資質向上の目標を設定し6か月後に実施状況の評価面接を行う。
6. 本人の目標達成の為に、研修機会や技術指導が必要な場合は、外部研修への参加、技術指導を実施する。

7. 職員の能力評価を前述の目標管理制度と並行して、年2回行っている。
8. 資格取得・自己啓発支援制度により「初任者研修」、「実務者研修」、「介護福祉士」、「認知症実践者研修」、「認知症実践リーダー研修」、「介護支援専門員」を受講する場合は、施設が研修費を支払い、職免で研修会に参加することができる。
また、介護福祉士・介護支援専門員受験の際は、受験費用、登録料を施設が補助する他、受験日を職免扱いにする事ができる。

上記 1.～8.の取組みを全職員に周知している。

キャリアパスに関する要件 III

介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けている。

1. 経験(年数)に応じて昇給する仕組みとなっている。
2. 一定の基準(人事考課結果)に基づき定期的に昇給を判定する仕組みとなっている。

上記 1.～2.の仕組みを全職員に周知している。

職場環境等要件について

資質の向上

1. 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する者への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を行っている。(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)
2. 研修(初任者研修・実務者研修・喀痰吸引研修)の受講やキャリア段位制度と人事考課が連動している。

労働環境・処遇の改善

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
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)
③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
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
⑤研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
⑥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
⑦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
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、取得状況を定期的を確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている
⑨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
⑩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
⑪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
⑫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
⑬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

⑭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
⑮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。
⑯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
⑰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
⑱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
⑲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

職場環境要件上記①～⑱まで実施中

令和8年3月31日
医療法人やわらぎ会
介護老人保健施設 悠々の郷
理事長 北 和也