

令和8年度 介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

当法人は、令和 6 年 6 月に一本化された「介護職員等処遇改善加算」を算定し、職員の処遇改善に努めております。

さらに、令和 8 年 6 月より導入された新区分における「生産性向上推進体制加算」や「ケアプランデータ連携システム」の活用といった新要件を踏まえ、業務効率化とケアの質向上を一体的に進める取組を行っております。

尚、介護職員等処遇改善加算の算定要件のひとつ、「見える化要件」について、加算の算定状況および職場環境等の改善に係る取り組み内容をホームページへの掲載等により公表することが求められていることから、以下のとおり公表いたします。

Ⅰ. 加算の取得状況

	R8.4～5 月	R8.6～3 月
特別養護老人ホーム恵昭園	加算Ⅰ	加算Ⅰロ
特別養護老人ホーム恵昭園短期入所	加算Ⅰ	加算Ⅰロ
地域密着型介護老人福祉施設 アネックス恵昭園	加算Ⅰ	加算Ⅰロ
介護老人保健施設若杉の里	加算Ⅰ	加算Ⅰロ
特別養護老人ホームなの国	加算Ⅰ	加算Ⅰロ
ショートステイなのくに	加算Ⅰ	加算Ⅰロ
デイサービスセンターなのくに	加算Ⅰ	加算Ⅰロ
ヘルパーステーションなのくに	加算Ⅰ	加算Ⅰロ
ケアプランセンターなのくに	—	処遇改善加算（新区分）

2. 処遇改善に関する具体的な取り組み内容(賃金改善以外)の職場環境等要件

取組区分	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢等、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 ・職場体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度の取組の実施
資質の向上やキャリアパスに向けた支援	・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 ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
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 ・有給休暇が取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、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掛けを行っている ・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
腰痛等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 ・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 ・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
生産性向上のための業務改善の取組	・厚労省が示している「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 ・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 ・5S活動(整理・整頓・清掃・清潔・躰)等の実践による職場環境の整備を行っている ・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 ・介護ソフト、情報端末の導入 ・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 ・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
--------------------------	--

2026 年 4 月 1 日
社会福祉法人恵徳会