

介護職員等処遇改善加算算定に係る【見える化要件】について

加算要件のひとつである職場環境等要件の当法人の取り組みについて下記の通り公表いたします。

処遇改善加算取得状況について

各事業所の介護職員等処遇改善加算(以下、新加算)の取得状況は以下の通りです。

令和7年4月

特別養護老人ホームゆずの里(介護老人福祉施設)	新加算
特別養護老人ホームゆずの里(短期入所生活介護)	新加算
老人保健施設コスモス(介護老人保健施設)	新加算
老人保健施設コスモス(短期入所療養介護)	新加算
老人保健施設コスモス(通所リハビリテーション)	新加算
グループホームおもやい(認知症対応型共同生活介護)	新加算
フォレスト四季の里(特定施設入居者生活介護)	新加算
小規模多機能カトレア(小規模多機能型居宅介護)	新加算

職場環境等要件

	職場環境要件	当法人の取組
入職促進に向けた取り組み	・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築(採用実績でも可)	・年齢問わず、未経験者の採用を積極的に行っている
	・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の魅力度向上の取組の実施	・中学生・高校生の職場体験の受入れを行っている
資質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もの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	・資格取得に関する事前研修会・受験費用を施設が負担する制度を導入。より専門性の高い介護技術の為の受講を勧めることにより、職員の資質向上に努めている。
	・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)制度導入	・新入社員に担当者を付けサポートする
両立支援・多様な働き方の推進	・職員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	・可能な限り希望に応じてシフト作成、本人希望があれば、パート職員から正社員への転換も行う
	・有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りの為、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、身近な上司からの積極的な声かけを行っている	・有給休暇の希望を毎月確認し、シフトを作成 ・有給休暇の取得が少ない職員には、定期的に声かけをし、取得を促している
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等相談体制の充実	・ハラスメント相談窓口の設置
	・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	・職員全員(正社員・パート問わず)を対象とした、定期健康診断の実施
生産性向上のための業務改善の取組	・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、外部研修会の活用)を行っている	・生産性向上委員会を立ち上げ、業務の改善に努めている
	・現場の見える化(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	・全職員にアンケートを実施し、課題抽出を行う
	・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	・介護ソフトを導入し、情報の共有化を図り、介護職員の業務省力化につながっている。
やりがい・働きがいの醸成	・ミーティング等による職場のコムに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行い、情報共有を行っている
	・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、地域児童・生徒や地域住民との交流の実施	・地域で開催されているサロンへ、ケアマネやリハビリ職員が出向き、出張講座を開催している ・小学生の福祉の授業の一環で、施設見学や交流の受入れを行っている