

令和7年度 介護職員等処遇改善加算「見える化要件」について

介護職員等処遇改善加算を算定するにあたり、下記の要件を満たしている必要があります。

- | |
|--|
| A 介護職員等処遇改善加算の職場環境要件に関し、下記の区分及び項目に基づく取り組みを行っていること |
| B 介護職員等処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載を通じた見える化を行っていること |

以上の要件に基づき、当法人における具体的な取り組み（賃金以外）について、以下の通り公表いたします。

令和7年6月24日

社会福祉法人 更葉園
理事長 三浦昭博

【該当事業所】

地域密着型特別養護老人ホームきずな
地域密着型特別養護老人ホームこころ
小規模多機能型居宅介護事業所きずな

【職場環境要件の具体的な取り組み内容】

区分	項目	実施内容
入職促進に向けた取り組み	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	実施内容は左に同じ。 採用時研修において説明。
	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	経験者や有資格者のみならず、未経験者においても採用している。
	職場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	職場体験の受入れを中心に行っている。
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	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、認知症ケア研修等の受講を積極的に推進している。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリアパス要件を定義しており、それに伴う人事考課シートに基づき、面談や評価を行っている。
	上位者・担当者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	主に人事考課制度において、年2回以上キャリア形成における面談を行っている。

区分	項目	実施内容
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	非正規職員から正規職員への転換制度を整備しており、職員の希望がある場合は検討のうえ実施している。短時間正規職員制度は看護職員に整備している。
	有給取得促進のため、情報共有や複数担当制により、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	実施内容は左に同じ。
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	ストレスチェック、健康診断は基本全員を対象とする。
	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	実施内容は左に同じ。
生産性向上のための取り組み	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、外部研修会の活用等）を行っている。	実施内容は左に同じ。
	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	主に生産性向上委員会で実施。
	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）の導入	介護ソフトを導入している。
	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	主に移乗支援、入浴支援の機器を導入している。
	業務内容の明確化と役割分担を行い、介護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。	地域密着型特別養護老人ホームきずな・こころにおいては、清掃、ごみ投げ、ベッドメイクの一部を、障がい福祉サービス事業所なないろ（就労継続支援A型）に委託している。また、介護アシスタントを雇用して、間接業務を行っている。
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	主に職員研修において実施、グループワークを多く取り入れている。
	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	主に職員研修において実施。