

## 介護職員等処遇改善加算に係る情報公表（見える化要件）について

社会福祉法人信々会

### 1. 介護職員等処遇改善加算について

令和6年6月1日よりこれまでの3加算（介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算）が一本化され、新たに「介護職員等処遇改善加算」（以下、新加算）が新設されました。

新加算においては、職種間の配分ルールが緩和されたことから、介護職員への配分を基本とし、それ以外の職種にも適切に割り振ることができるようになりました。これに伴い、当法人においては、全職員を対象とした賃金改善や職場環境の整備を実施しています。

また、新加算を算定するにあたり、加算要件のひとつである職場環境等要件の取り組みについて、下記の通り公表いたします。

### 2. 介護職員等処遇改善加算の算定事業所

当法人の新加算の取得状況は以下の通りです。

事業名称	事業内容	算定加算
特別養護老人ホーム春日野園	介護老人福祉施設	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
短期入所生活介護春日野園	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
デイサービスもみの木	通所介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
	(総合事業)通所型サービス	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
特別養護老人ホームくちた園	介護老人福祉施設	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
短期入所生活介護くちた園	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
デイサービスもみの木くちた	通所介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	(総合事業)通所型サービス	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
特別養護老人ホームひぎり園	介護老人福祉施設	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ

### 3. 職場環境要件

	<職場環境要件>	<当法人の取組み>
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	事業計画書を毎年作成し、発表会で職員に周知している他、事業計画を基に拠点、部門、チーム、個人の目標を作成し、個々の活動が事業計画の一端を担う仕組みとしています。
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	運営する複数の事業所のみならず、グループ会社と共同で採用、研修を行っています。また、必要に応じて人事異動も行っています。
	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	介護の担い手の裾野を広げるため、主婦層や無資格経験者、外国人材の採用を行っています。
	職業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向上の取組の実施	大学や専門学校からの介護実習生の受け入れや中学校や高校の職場体験の受け入れを行い、介護現場の体験を通じて、入居者様との交流や介護のお仕事の魅力を伝えています。
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略痰吸引、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	初任者研修、実務者研修、介護福祉士模擬試験、介護支援専門員模擬試験を法人内で実施しており、その費用は法人が負担すると共に、参加するための勤務の調整を行い、参加しやすい環境を整備しています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリア段位制度の評価基準を用いて、介護技術の可視化とOJT指導を実践し、介護職員の職業能力の向上を図っています。
	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	新入職員の精神的なサポートをするために、メンターを設けています。メンターは新入職員の一步先をゆくロールモデルとしての役割も担っています。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	職員個々が目標チャレンジシートを作成し、半期ごとに上長との面談を行っています。面談では目標の振り返りと評価を行

		い、今後のキャリアアップに向けて必要なスキルの確認を行っています。
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	育児・介護休業等に関する規則を整備し、子育てや親の介護を行う従業員に対し、短時間勤務や残業、深夜勤務の制限、看護休暇の取得ができる体制を整えています。また、職員の希望に応じて非正規職員から正規職員の転換を行っています。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	毎月開催する安全衛生委員会で職員個々の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員が取得することが出来るように、シフトの調整を行っています。
	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	人間関係や長時間労働等から生じるストレスに対処できるよう、メンタルヘルスケアの研修を実施しています。また、専用の相談窓口を設けており、必要に応じて産業医との面談も実施しています。
腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	ノーリフティングケアを導入し、介助する上で、動きやすい服装での勤務や事前のストレッチはもちろん、体の使い方を中心に学び、身体に負担の無い介助方法の習得を勧めています。
	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 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	雇用区分に関わらず、全職員を対象に健康診断とストレスチェックの受診を行っています。その結果から、心身の負担が大きいチームを特定し、業務改善活動や健康運動の実施などを行っています。
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	「介護の価値の向上」を目的にタブレットの導入によるICT化の他、職員の身体的負担を軽減する為、見守り機器の導入を進めています。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	専門性が不要ない清掃、送迎、書類整理、シーツ交換などを高齢従業員に任せ、生み出した時間や人手の余裕を研修やOJTなどの人材育成の時間に振り分け、介護の質を高めています。

	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	当法人では、整理・整頓・清掃・清潔・躰・習慣の6Sを掲げ、介護職員室に掲示している他、物品の保管場所を定めるなど、職場環境の整備を行っています。
	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	各種マニュアルを整備し、新人育成の際などに活用しています。介護事故や行事の報告書を作成し、改善に向けて活用しています。
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	チーム、部門、拠点毎のミーティングでコミュニケーションや情報共有を行っています。また、飲食をしながら意見交換ができる弊社独自のサカ流コンパも開催しています。
	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	毎年、地域のお祭りで出店をひとつ担当し、地域の方々との交流を図っています。また、近隣の幼稚園や小・中・高等学校の生徒を施設に招き、交流の機会を設けています。
	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	介護福祉に携わる専門職として必要な倫理観を養う為の研修を行っています。専門的知識・技術及び倫理的自覚をもって、最善の介護サービスを提供する為、様々な角度から職業倫理を習得しています。
	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	認知症ケアや業務改善の取組みについて、事例発表会を開催し、情報を共有しています。また、法人内でケアコンテストを開催し、質の高い介護技術を学ぶ機会を設けています。

## 介護職員等処遇改善加算に係る情報公表（見える化要件）について

有限会社サカコーポレーション

### 1. 介護職員等処遇改善加算について

令和6年6月1日よりこれまでの3加算（介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算）が一本化され、新たに「介護職員等処遇改善加算」（以下、新加算）が新設されました。

新加算においては、職種間の配分ルールが緩和されたことから、介護職員への配分を基本とし、それ以外の職種にも適切に割り振ることができるようになりました。これに伴い、当社においては、全職員を対象とした賃金改善や職場環境の整備を実施しています。

また、新加算を算定するにあたり、加算要件のひとつである職場環境等要件の取り組みについて、下記の通り公表いたします。

### 2. 介護職員等処遇改善加算の算定事業所

当法人の新加算の取得状況は以下の通りです。

事業名称	事業内容	算定加算
介護付き有料老人ホーム 緑井ガーデンハウス	(介護予防) 特定施設入居者生活介護	介護職員等処遇改善加算 I
グループホームガーデンの家	(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	介護職員等処遇改善加算 II
小規模多機能センター緑井	(介護予防) 小規模多機能型居宅介護	介護職員等処遇改善加算 II
グループホームガーデンの家落合南	(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	介護職員等処遇改善加算 II
小規模多機能センター落合南	(介護予防) 小規模多機能型居宅介護	介護職員等処遇改善加算 II
グループホームガーデンの家川内	(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	介護職員等処遇改善加算 I
看護小規模多機能センター川内	(介護予防) 小規模多機能型居宅介護	介護職員等処遇改善加算 I

### 3. 職場環境要件

	<職場環境要件>	<当法人の取組み>
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	事業計画書を毎年作成し、発表会で職員に周知している他、事業計画を基に拠点、部門、チーム、個人の目標を作成し、個々の活動が事業計画の一端を担う仕組みとしています。
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	運営する複数の事業所のみならず、グループ会社と共同で採用、研修を行っています。また、必要に応じて人事異動も行っています。
	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	介護の担い手の裾野を広げるため、主婦層や無資格経験者、外国人材の採用を行っています。
	職業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向上の取組の実施	大学や専門学校からの介護実習生の受け入れや中学校や高校の職場体験の受け入れを行い、介護現場の体験を通じて、入居者様との交流や介護のお仕事の魅力を伝えています。
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略痰吸引、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	初任者研修、実務者研修、介護福祉士模擬試験、介護支援専門員模擬試験を法人内で実施しており、その費用は法人が負担すると共に、参加するための勤務の調整を行い、参加しやすい環境を整備しています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリア段位制度の評価基準を用いて、介護技術の可視化とOJT指導を実践し、介護職員の職業能力の向上を図っています。
	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	新入職員の精神的なサポートをするために、メンターを設けています。メンターは新入職員の一步先をゆくロールモデルとしての役割も担っています。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	職員個々が目標チャレンジシートを作成し、半期ごとに上長との面談を行っています。面談では目標の振り返りと評価を行

		い、今後のキャリアアップに向けて必要なスキルの確認を行っています。
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	育児・介護休業等に関する規則を整備し、子育てや親の介護を行う従業員に対し、短時間勤務や残業、深夜勤務の制限、看護休暇の取得ができる体制を整えています。また、職員の希望に応じて非正規職員から正規職員の転換を行っています。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	毎月開催する安全衛生委員会で職員個々の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員が取得することが出来るように、シフトの調整を行っています。
	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	人間関係や長時間労働等から生じるストレスに対処できるよう、メンタルヘルスケアの研修を実施しています。また、専用の相談窓口を設けており、必要に応じて産業医との面談も実施しています。
腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	ノーリフティングケアを導入し、介助する上で、動きやすい服装での勤務や事前のストレッチはもちろん、体の使い方を中心に学び、身体に負担の無い介助方法の習得を勧めています。
	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 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	雇用区分に関わらず、全職員を対象に健康診断とストレスチェックの受診を行っています。その結果から、心身の負担が大きいチームを特定し、業務改善活動や健康運動の実施などを行っています。
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	「介護の価値の向上」を目的にタブレットの導入によるICT化の他、職員の身体的負担を軽減する為、見守り機器の導入を進めています。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	専門性が不要ない清掃、送迎、書類整理、シーツ交換などを高齢従業員に任せ、生み出した時間や人手の余裕を研修やOJTなどの人材育成の時間に振り分け、介護の質を高めています。

	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	当法人では、整理・整頓・清掃・清潔・躰・習慣の6Sを掲げ、介護職員室に掲示している他、物品の保管場所を定めるなど、職場環境の整備を行っています。
	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	各種マニュアルを整備し、新人育成の際などに活用しています。介護事故や行事の報告書を作成し、改善に向けて活用しています。
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	チーム、部門、拠点毎のミーティングでコミュニケーションや情報共有を行っています。また、飲食をしながら意見交換ができる弊社独自のサカ流コンパも開催しています。
	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	毎年、地域のお祭りで出店をひとつ担当し、地域の方々との交流を図っています。また、近隣の幼稚園や小・中・高等学校の生徒を施設に招き、交流の機会を設けています。
	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	介護福祉に携わる専門職として必要な倫理観を養う為の研修を行っています。専門的知識・技術及び倫理的自覚をもって、最善の介護サービスを提供する為、様々な角度から職業倫理を習得しています。
	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	認知症ケアや業務改善の取組みについて、事例発表会を開催し、情報を共有しています。また、法人内でケアコンテストを開催し、質の高い介護技術を学ぶ機会を設けています。