

福祉・介護職員等処遇改善加算に関する見える化について

1. 福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況

- ・若あゆ作業所（生活介護） 処遇改善加算Ⅰ （令和7年4月～令和8年3月まで取得予定）
- ・グループホーム若あゆ（共同生活援助） 処遇改善加算Ⅰ （令和7年4月～令和8年3月まで取得予定）

2. 取り組む職場環境要件

区分	内容	
入職促進に向けた取組	✓	①法人や事業所の経営理念や支援方針・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
	✓	③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）
		④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向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	✓	⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等
		⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入
		⑦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
	✓	⑧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・働き方に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援 多様な働き方の推進		⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	✓	⑩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
		⑪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、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいる
	✓	⑫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に取り組んでいる
腰痛を含む心身の健康管理		⑬障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
		⑭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
	✓	⑮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
	✓	⑯福祉・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やリフト等の活用、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
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組		⑰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
	誓約	⑱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
	誓約	⑲5S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を行っている
		⑳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
	✓	㉑業務支援ソフト（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
		㉒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
やりがい 働きがいの醸成		㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援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、間接支援業務に従事する者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。
	✓	㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
	✓	㉕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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
	✓	㉖地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のため、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
	㉗利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	
	㉘支援の好事例や、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	

3. 具体的な取り組み内容

入職促進に向けた取り組み
①法人や事業所の経営理念や支援方針・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 ・法人の理念を定め、事業計画とともに職員に説明し、法人の考えを職員に共有してもらう。 ③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） ・採用については新卒者のみではなく、様々な年齢、他業種から採用を行なっている。正職員の場合、他業種であっても職歴の年数に応じて初任給の調整をしている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援
⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等 ・強度行動障害支援者養成研修は常勤、非常勤問わずに誰でも希望者は受講可能な体制を整えている。 ⑧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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保 ・管理職による面談やアンケート調査を定期的実施しており、その中で将来的な働き方やキャリアアップについて話し合っている。
両立支援・多様な働き方の推進
⑩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 ・短時間正規職員制度の導入や非正規職員から正規職員への転換の実績がある。 ⑫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に取り組んでいる ・有給休暇を取得しやすいように、人員配置体制加算を取得し職員配置を手厚くしている。またタブレット端末を使用し、誰でも利用者の状態の情報共有ができるようにしている。
腰痛を含む心身の健康管理
⑮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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ・法定以上のパート職員にも健康診断を実施している。また休憩室を設置している。 ⑯福祉・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やリフト等の活用、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 ・職員の負担軽減の為に移動式の介助リフト、入浴介助リフトを導入している。 ・社会保険労務士との1カ月に1回の課題確認面談や雇用管理の研修に管理職が参加をしている。
生産性向上のための業務改善
⑱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 ・課題の抽出や構造化、業務時間調査の実施をしていく。 ⑲5S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を行っている ・委員会を開催し5S活動を施設に浸透させていく。 ⑳業務支援ソフト（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 ・記録媒体をタブレットなどの電子化することで、施設間での情報共有スピードや正確性が向上している。

やりがい・働きがいの構成

②⑤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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善

・職員とのショートミーティングや朝礼、職員会議などを通じて支援や業務内容に対する改善をしている。

②⑥地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のため、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

・地域の高齢者サロンへの参加やキッチンカーを施設へ招致し地域の方の利用を促すなどして、地域との交流を深めている。