令和８年度

介護職員等処遇改善加算「見える化」要件　公表事項

「見える化」要件に基づき、介護職員等処遇改善加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を、下記に公表します。

サービス事業所別加算取得状況

事業所名	サービス種類	取得加算 （令和８年度）
特別養護老人ホームはなみずき	介護老人福祉施設	加算Ⅱロ （１７．２％）
特別養護老人ホームはなみずき	（介護予防）短期入所生活介護	加算Ⅱロ （１７．２％）
ユニット型特別養護老人ホームはなみずき	介護老人福祉施設	加算Ⅱロ （１７．２％）
デイサービスセンターはなみずき	通所介護／通所型サービス（総合事業）	加算Ⅱロ （１１．８％）
ヘルパーステーションはなみずき	訪問介護／訪問型サービス（総合事業）	加算Ⅰロ （２８．７％）
在宅介護支援センターはなみずき	居宅介護支援	処遇改善加算 （２．１％）
八千代市高津・緑が丘地域包括支援センター	介護予防支援／介護予防ケアマネジメント	処遇改善加算 （２．１％）
特別養護老人ホームむらかみの郷	地域密着型介護老人福祉施設	加算Ⅰロ （１７．６％）
短期入所生活介護むらかみの郷	（介護予防）短期入所生活介護	加算Ⅰロ （１７．６％）
デイサービスセンターくつろぎの里	通所介護／通所型サービス（総合事業）	加算Ⅰロ （１２．０％）
訪問介護事業所くつろぎの里	訪問介護／訪問型サービス（総合事業）	加算Ⅰロ （２８．７％）
居宅介護支援事業所くつろぎの里	居宅介護支援	処遇改善加算 （２．１％）
デイサービスセンターよしきり	地域密着型通所介護／通所型サービス（総合事業）	加算Ⅰロ （１２．７％）
ヘルパーステーションよしきり	訪問介護／訪問型サービス（総合事業）	加算Ⅱロ （２６．６％）
印西市印旛地域包括支援センター	介護予防支援／介護予防ケアマネジメント	処遇改善加算 （２．１％）

デイサービスセンター向日葵	通所介護／通所型サービス（総合事業）	加算Ⅰロ（１２．０%）
ヘルパーステーションひまわり	訪問介護／訪問型サービス（総合事業）	加算Ⅰロ（２８．７%）
特別養護老人ホームポプラの樹	地域密着型介護老人福祉施設	加算Ⅱロ（１７．２%）
短期入所生活介護ポプラの樹	（介護予防）短期入所生活介護	加算Ⅱロ（１７．２%）
居宅介護支援センター向日葵	居宅介護支援	処遇改善加算（２．１%）
市原市地域包括支援センターひまわり	介護予防支援／介護予防ケアマネジメント	処遇改善加算（２．１%）
市原市地域包括支援センターこくぶんじ台	介護予防支援／介護予防ケアマネジメント	処遇改善加算（２．１%）

職場環境要件に関する具体的な取り組み内容

入職促進に向けた取組	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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。	入職時オリエンテーションでの説明の他、当法人のホームページにて経営理念･人材育成理念を公開している。
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	法人内において多数･多様の高齢者施設及び事業所を有しており､職員の希望に沿った異動や配置を実施している他､研修についても適宜、共同で実施している。
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）	正規職員の短時間労働制度の導入や多様な勤務時間の設定等､多くの職員が自らのライフスタイルを大切に出来る配慮を行っている。
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魅力度向上の取組の実施。	地域の行事参加や施設の行事招待､ボランティア受け入れ等､様々な地域交流事業を通じて世代間交流を推進している。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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ユニットリーダー研修、ファーストステ	自己啓発による資格取得を促進する為、資格手当を支給している他､｢資格取得支援制度｣を整備し、より専門性の高い資格取得の為の支援を実施している。また、研修受

ップ研修、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。	講時の他の介護職員の負担を軽減する為の代替職員確保について、職員配置基準を上回る職員を配置する事により賄っている。
研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動。	なし。
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。	なし。
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。	適宜、事業所及び部署ごとに資格取得支援の為の助言やサポートを実施している。

両立支援・多様な働き方の推進	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備。	育児や家族の介護と仕事の両立を目指す職員の為、「育児介護休業規程」を定め、育児及び介護休暇を取得しやすくしている。
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機会創出の為、「正職員転換制度」を整備している。
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を行っている。	年間５日以上の取得を目標に、計画的に有給休暇が取得しやすい雰囲気及びルールづくりを各部署にて推進している。取得状況については、職員ごとに有給休暇管理表を作成し、いつでも確認が可能な環境を作っている。
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。	介護ソフトや情報共有リソース（サーバ等）を有効活用することで業務の情報を共有し、属人化を解消している。

腰痛を含む心身の健康管理	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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。	資格取得支援制度の整備や各拠点で実施される暑気払いや忘年会等の開催等、働く職員をサポートする体制づくりを推進している。
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。	年次健康診断の実施や定期的な職員面談により、職員に対して、身体面・精神面での配慮を行っている。

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、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。	介護職員の負担軽減に必要な特殊浴槽やセンサーマット等の購入を実施している。
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。	事故防止委員会他、各種委員会の開催とマニュアルを整備し、事故・トラブルの原因究明及び改善を都度実施している。

生産性向上のための業務改善の取組	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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、外部の研修会の活用等）を行っている。	生産性向上に取り組む中心職員を選抜し、生産性向上委員会もしくはそれに準じた会議体にて、介護サービス事業における生産性向上に資する取り組みを推進している。
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。	施設、事業所において現場が抱える課題をピックアップし、現場の実態を調査の上、見える化を実施、生産性向上のための業務改善に繋げている。
５Ｓ活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾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。	なし。
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。	業務マニュアルを整備する他、記録・報告様式のフォーマット作りを推進する事で、作業負担の軽減に繋げている。
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。	パソコン、介護ソフト、タブレット、スマートフォンともに、各拠点規模に応じた台数を導入し、生産性向上に寄与する取り組みを実施している。
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。	センサーマット等、一部見守り支援を目的とする介護ロボットを導入している。
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	介助員の雇用を推進し、介護職員が介護業務に専念できる環境づくりを推進している。

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。	
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。	各拠点において、各種委員会の共同開催、指針及びマニュアルの共同策定、物品の共同購入及び管理を実施し、各事業所の負担を軽減している。

やりがい・働きがいの醸成	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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。	申し送り、各種会議、各種委員会を軸とし、情報共有を推進するだけでなく、主宰者は、会議において職員が自身の意見を発信しやすい雰囲気作りに務めている。
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、地域の児童・生徒や住民との交流の実施。	各拠点において「地域交流センター」部署を設置し､「地域住民を待つ地域交流」ではなく「地域住民へ赴く地域交流」を実践している。
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。	入職時オリエンテーションに加えて、各部署におけるオリエンテーションでも説明する機会を設けている。
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。	各施設・事業所において定期的に開催される会議にて、好事例の紹介や職員のモチベーションアップに繋がる家族からの謝意等を情報共有し、質の高い業務に繋げている。