

介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

介護職員の処遇改善につきまして、これまでも何度か取り組みが行われてきました。2024 年（令和 6 年）6 月の介護報酬改定においては、これまでの「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、「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。当法人におきましても加算算定を行っております。当該加算を算定するためには、以下の要件を満たしている必要があります。

- A 現行の介護職員等処遇改善加算（Ⅰ～Ⅳ）を取得していること
- B 介護職員等処遇改善加算の職場環境要件に関し、複数の取組を行っていること
- C 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て見える化を行っていること

C の「見える化」要件とは、2020 年度からの算定要件で、介護サービスの情報公開制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇に関する具体的な取組内容を公表していることです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善加算に関する具体的な取組（賃金以外）につきまして、以下の通り公表いたします。

処遇改善に関する具体的な取組内容

（社会福祉法人 川崎大師福祉会）

当法人における令和 7 年度の処遇改善加算の取得状況及び賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組は次の通りです。

1 加算の算定状況等について

事業所名	処遇改善の区分
特別養護老人ホームゆとりあ（ユニット型）	処遇改善加算Ⅰ
特別養護老人ホームゆとりあ（従来型）	処遇改善加算Ⅰ
ゆとりあ短期入所サービスセンター	処遇改善加算Ⅰ

2 職場環境等要件について

区 分	当法人としての取組の内容
入職促進に向けた取組	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
	職業体験の受入れや地域行事への参加、主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	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
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
	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掛けを実施
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の設置等相談体制の充実
	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
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	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又は外部の研修会の活用等）
	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）
※当法人では生産性向上推進体制加算（Ⅰ）を取得しております。	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
	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

	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
	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実施
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基づく、個々の介護職員の気付きを踏まえた、勤務環境やケア内容の改善
	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

2025年4月1日