

令和8年度 介護職員等処遇改善加算に係る【見得る化要件】について

当法人は、介護職員等処遇改善加算を取得し介護職員等の賃金改善を実施するとともに、職員が安心して働き続けれる職場づくりを推進しています。

処遇改善加算の算定にあたり、厚生労働省が定める「見える化要件」に基づき、当法人における職場環境等要件への主な取組を公表します。

1.介護職員等処遇改善加算の算定状況

サービス区分		福祉・介護職員等	処遇改善加算
事業所名	サービス内容	加算区分	加算率
エアリス	就労継続支援B型	Ⅰ Ⅱ	10.9%
リーフ	就労継続支援A型	Ⅰ Ⅱ	11.2%
	就労定着支援	Ⅰ Ⅱ	11.9%
まるにこ刈谷	児童発達支援	Ⅰ Ⅱ	15.8%
	放課後等デイサービス	Ⅰ Ⅱ	16.1%
	保育所等訪問支援	Ⅰ Ⅱ	15.6%

2.職場環境等要件の取組について

	職場環境要件	当社の取組
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	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を行っています。
	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	入社前の職業体験も積極的に実施しています。 今後、専門学生等の職場実習生の受け入れも予定しています。
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	国家資格等の取得補助規定や勤務内の実務者研修等研修参加制度などお行っています。
	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	年2回の定期面談で実施しています。
両立支援 ・ 多様な働き方の推進	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	子育てや介護と仕事の両立ができる環境を整備する為の育児・介護休業規定あり。
	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	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ます。
腰痛を含む心身の健康管理	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	管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施しています。
	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・トラブルへの対応マニュアル等の整備あり。

生産性 向上のため の取組	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	各事業所で気付きシート運用し、各事業所会議で実施しています。
	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を行っている	5S活動研修実施、定期的な5S自己チェックを実施しています。
	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を行っている	各事業所夕礼等で情報共有実施。作業手順書等に更新記録を追加。
	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	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）を使用し事業所運営を行っています。
	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。	管理者とは別に、請求業務専任の事務員を雇用しています。その他、給与計算・広報業務など委託できる業務は外注し、支援に集中できる環境を整備しています。
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	各事業所で気付きシート運用し、各事業所会議で実施しています。
	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	各事業会議や社内研修会で実施しています。