



職場環境改善・処遇改善等のための具体的な取り組みの公表

処遇改善加算は、令和6（2024）年6月の介護報酬改定において旧3加算が一本化され、新たに「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。ここでは、賃金改善以外で実施している介護職員等への処遇改善等の具体的な取り組みの内容について公表し「見える化」を行います。

【令和7年度】 公表日：令和7年4月

—処遇改善等に関する加算の取得状況—（R7年4月～）

提供サービス	加算区分
介護老人保健施設	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
（介護予防）短期入所療養介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
（介護予防）通所リハビリテーション	介護職員等処遇改善加算Ⅰ

—介護福祉士の配置等—

介護老人保健施設	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）
（介護予防）短期入所療養介護	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）
（介護予防）通所リハビリテーション	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）

—職場環境等要件の詳細—

🌟 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を明確にすることを大切にし、職員に周知する機会を設けています。 ◎他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等も積極的に採用している職場であり、経験者や有資格者だけにこだわらない幅広い採用の仕組みを構築しています。 ◎職業体験の受入れをしており、職業魅力度向上に取り組んでいます。 ◎地域行事に参加し、子どもから大人まで介護施設や老健のことを知っていただけるよう努めています。また、地域の医療介護事業等にも積極的に参加し、当苑職員が専門職として委嘱を受けて地域で活動したり、地域の認知症支援事業にも意欲的に取り組むことで介護の魅力向上に努めています。
🌟 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等の資格取得を目指す職員に対して、勤務シフトや休暇等を優先的に調整するなどして資格取得に向けた支援（研修受講支援）を行い、介護福祉士や関連資格取得等に向けて支援しています。 ◎介護のお仕事が無経験の方や新人の方でも安心して働けるよう、新入職オリエンテーションや研修を丁寧に実施し、新人指導担当をおいて教育・指導を行っています。 ◎常勤・非常勤に関わらず誰でも受講ができる施設内研修を毎月開催しており、参加できなかった者も学びを得ることができるように後日研修（フォローアップ研修）も開催しています。（研修受講支援） ◎リーダー級職員や中堅職員に対しては、介護科内のより一層の質の向上を目指す為にも積極的に研修参加を促しており、リーダー研修・マネジメント研修等に参加できる受講支援をしています。
🌟 両立支援・多様な働き方の推進
◎職員の事情等、状況に応じた勤務シフトの調整・配慮に努めています。 ◎職員の希望に則して、非正規職員から正規職員への転換制度を整備しています。 ◎有給休暇が取得しやすい雰囲気・意識作りに努めており、有給休暇取得を身近な上司から声かけするなどして活用を促し、有給管理簿も取り入れながら、有給がとりやすく・管理しやすい環境整備に努めています。

◎産前産後休暇や育児休業制度、育児短時間勤務制度等、各種制度を活用していただきながら、復帰後も子育てと仕事の両立を目指せるように柔軟な働き方の相談に応じ支援しています。また、子育て中の職員や介護に直面している職員が気軽に悩みを相談ができる風土を大切にしています。（当苑は子育て中の女性も多く在籍し、責任ある立場として働いている女性も多く在籍しています。）

🌟腰痛を含む心身の健康管理

◎職員の福利厚生制度として、各種保険を完備している他、制服貸与、靴の支給、クリーニング補助、各種慶弔等休暇、慶弔見舞金制度、夏季休暇、通勤手当、住宅補助、食事補助（昼食時のスープやカレーの提供）、インフルエンザやB型肝炎ワクチン（ビームゲンワクチン）等については職場負担によるワクチン接種も実施しています。

◎腰痛を緩和・予防できるよう腰痛研修を実施し、腰痛対策に努めています。また、介助量の多い入浴介助について、介助者の腰痛予防・介護負担軽減が可能な機械浴槽及びリフト浴槽を整備しています。

◎短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断を実施しています。

◎従業者のための男女別の休憩室、職員専用の食堂、屋外特定喫煙場所を設けています。

◎事故・トラブルへの対応のためマニュアル等の整備をしています。

🌟生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組

◎生産性向上ガイドラインに基づき、業務改善活動のため「生産性向上委員会」を立ち上げています。

◎生産性向上委員会にて、現場の課題の見える化を行い、業務改善に繋げるよう努めています。

◎安全衛生管理者の有資格者を配置し、生活環境・安全衛生向上委員会にて「5S活動」を実践し、職場環境の整備を推進しているほか、メンタルヘルス研修等も開催するなどして職員の心身の健康にも配慮しています。

◎業務に関する業務手順書を作成している他、記録・報告方法の在り方の工夫としてグループセッションを導入し、伝達・申し送りを行う他、アンケート提出等においてもICT化に取り組んでいます。

◎入所相談等の記録、各種プランやモニタリング、介護請求等が可能な介護ソフトを導入し活用しています。

◎業務内容の明確化と役割分担を行い、介護助手制度を導入することで、介護職の業務負担軽減に努めています。同時に、介護助手の雇用が高齢者等の活躍の場の機会に繋がっています。

🌟やりがい・働き甲斐の醸成

◎毎月、介護会議（ミーティング）を実施し、職員同士の職場内コミュニケーションの円滑化を図っている他、他科との朝礼や申し送り以外にも介護科内ミーティングも実施し、個々の気づきを踏まえた勤務環境やケアの改善に取り組んでいます。

◎老健が地域包括ケアの一員としての役割を担っていることを念頭に、施設内だけにとどまらない職員個々の能力を活かした地域活動にも積極的に参加しています。具体的には、地域の児童・生徒や地域住民との交流の機会を大切に、こども園の園児や小学生等を対象とした福祉教育活動に出向いたり、地域住民の皆様との交流機会として地域のお祭りに参加し介護相談ブースを設けたり、認知症サポーター養成講座なども実施していきます。また、地域の認知症事業として、認知症の診断を受けたご本人やそのご家族の方々の伴走的支援を行うための「認知症伴走型支援拠点ひばり」としての活動も実施しています。

◎利用者本位・自立支援のケア方針や介護保険制度の理解、法人の理念等を学ぶ機会などを、新入職時だけでなく毎年職員研修としても実施しています。

◎ケア好事例や利用者や家族からの謝意等の情報を定期的に共有する機会を設け職員のやりがいに繋げています。

—見える化要件の詳細—

◎自社ホームページに公表することで、「見える化」に取り組んでいます。

