

介護職員等処遇改善加算に係る情報公開（見える化要件）2026

社会福祉法人浩養会の運営する地域密着型特別養護老人ホーム浩養園ならびにショートステイ浩養園では、これまで介護職員処遇改善加算を算定し介護職員等の処遇改善を進めてまいりました。引き続き、以下の加算を取得し、継続的に職員の処遇改善を行ってまいります。

1（介護職員等処遇改善について）

2019年度の介護報酬改定において創設、介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める制度です。また、介護職員以外の職員への処遇改善にこの収入を充てることができるよう柔軟な運用が認められています。

2（施設及び事業所の加算取得状況）

施設、事業所名	提供サービス	取得加算
地域密着型特別養護老人ホーム 浩養園	地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護	介護職員等処遇改善加算 （Ⅰ□：17.6%）
ショートステイ浩養園	（介護予防）短期入所生活 介護	介護職員等処遇改善加算 （Ⅰ□：17.6%）

3 介護職員等処遇改善加算の要件について

介護職員等処遇改善加算の要件について			
(1)	月額賃金改善要件	処遇改善加算Ⅳの1/2以上の月額賃金改善を行う計画になっていること	○
(2)	キャリアパス要件 Ⅰ・Ⅱ	キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）とキャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）の両方を満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和8年度特例要件を満たすこと。	○
(3)	キャリアパス要件Ⅲ	キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）を満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和8年度特例要件を満たすこと。	○
(4)	キャリアパス要件Ⅳ	改善後の賃金が年額440万円以上となる者の数が事業所あたり1以上となるような計画になっていること。ただし、満たさない場合は、令和8年度特例要件を満たすか、小規模事業所等である等の理由を記載すること	○
(5)	キャリアパス要件Ⅴ	キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士等の配置要件）を満たすこと	○
(6)	職場環境等要件	各加算区分の算定に必要な要件を満たしていること又は令和8年度特例要件を満たし当該要件に係る取組を行うことを誓約していること	○
		情報公表システム等での見える化要件を満たすこと	○
(7)	令和8年度特例要件	生産性向上や協働化の取組を行っていること	○

4 見える化要件（介護職員等処遇改善に関する職場環境要件とその取り組み内容）

浩養園では、介護職員等処遇改善加算を活用し、職員一人ひとりが安心して働き続けられる職場環境づくりと入居者様及び利用者様に質の高い介護サービスを提供できる体制づくりに取り組んでいます。

区分	内 容	当法人の取組
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方法、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	法人理念・施設運営方針を毎年度事業計画に記載し、共有しています。
	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）	未経験者やブランクのある方も安心して働けるよう、担当職員による OJT を実施しています。
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	介護福祉士実務者研修やユニットケアの担い手育成を目指すユニットリーダー研修の受講費用を全額負担、受講は勤務扱いとしています。職員の資質向上やキャリアアップの支援申請があった場合に支援する仕組みがあります。
	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	【誓約】 定期的な人事考課・個別面談を実施し、キャリア形成を支援します。
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	【誓約】 育児・介護休業制度や短時間勤務制度を整備し、仕事と家庭の両立を支援します。また、人事評価や定期的な面談を通じてキャリアアップを支援し、安心して長く働くことができる職場環境づくりに取り組みます。
	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	【誓約】 希望休や有給休暇を取得しやすい勤務体制づくりに取り組んでいきます。また、業務マニュアルの整備や業務手順の標準化を進め、特定の職員に依存しない業務体制を構築していきます。
腰痛を含む心身の健康管理	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	【誓約】 定期健康診断の実施、全館禁煙、職員休憩室を確保しています。今後ストレスチェック実施を予定しております。

区分	内 容	当法人の取組
腰痛を含む心身の健康管理	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	【誓約】腰痛予防研修や感染対策研修を実施し、安心して働ける環境づくりに努めます。また、業務負担の軽減や相談しやすい職場環境づくりに取り組み、職員が心身ともに健康で安心して働き続けられる環境の整備に努めます。
生産性向上のための業務改善の取組	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、外部の研修会の活用等）を行っている	定期的に業務改善委員会を開催し、業務の見直しや改善に取り組んでいます。
	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】定期的な職員アンケートやミーティング、個別面談を通じて現場の課題を把握し、原因分析と優先順位付けを行いながら改善に取り組んでいきます。
	業務内容の明確化と役割分担を行い、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行う。	業務時間調査や業務内容の分析を実施し、ICTの活用研究や業務手順の見直しを図ります。介護助手を採用し、採用役割分担の最適化を進めることで、業務の効率化と職員の負担軽減を図っていきます。
やりがい・働きがいの醸成	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	【誓約】施設運営方針に「みなさんの笑顔のために」を掲げ、利用者本位のケアについて行動目標を設定し展開しています。
	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	【誓約】ユニットカンファレンスや多職種カンファレンスの場で、入居者様、利用者様及びそのご家族からいただいた感謝の言葉を職員間で共有し、サービスの質の向上につなげています。
その他	ISO9001：2015 ／ISO14001：2015 認証取得	品質及び環境マネジメントを運用し、快適な福祉サービス提供ならびに資源の有効活用、地球環境保護について継続的な改善活動を実施しています。