

**訪問介護事業所あずみ**  
**介護職員等特定処遇改善加算に関する情報公開 「見える化」要件**  
**障害福祉サービス（居宅介護・重度訪問介護・同行援護）**

訪問介護事業所あずみ（株式会社道）は、介護の現場で働く介護職員全般の安定的な処遇改善を図るための環境整備とともに、介護職員全般の賃金改善に充てることを目的として創設された「介護職員処遇改善加算」と、介護人材確保のための取り組みをより一層進展させるために、経験や技能のある職員に重点を置きながら、介護職員の更なる処遇改善を進めることを目的に創設された「介護職員等特定処遇改善加算」と、介護職員の処遇改善を目的に創設された「ベースアップ等支援加算」について、以下の算定を行っております（令和6年6月より各加算が一本化され、新加算名に変更となっております）。

訪問介護に関する加算等の算定状況

【居宅介護】介護職員等処遇改善加算Ⅰ 特定事業所加算Ⅱ

【重度訪問介護】介護職員等処遇改善加算Ⅱ

【同行援護】介護職員等処遇改善加算Ⅰ 特定事業所加算Ⅱ

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）の算定要件 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を算定するためには、以下に掲げる【算定要件】を満たしている必要があります。

**【算定要件】**

以下の＜キャリアパス要件＞Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ、および＜職場環境等要件＞の全てを満たすこと。また、その内容（賃金改善等の処遇改善の内容等）について、雇用する全ての介護職員へ周知すること。

＜キャリアパス要件＞

- Ⅰ. 介護職員の任用の際における職位、職責または職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む）と賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く）について定めていること。また、その内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備していること。
- Ⅱ. 資質向上のための具体的な計画を策定して、研修（または OJT 等の技術指導等）の実施（介護職員の能力評価の実施も含む）、または研修の機会を確保していること（資格取得のために、研修受講にかかわる勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等の支援を実施することも含む）。
- Ⅲ. 経験（「勤続年数」や「経験年数」等）もしくは資格等（「介護福祉士」や「実務者研修修了者」等）に応じて昇給する仕組み、または一定の基準（「実技試験」や「人事評価」等の結果）に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けていること。また、その内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備していること。

＜職場環境等要件＞

賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善等）の取り組みを実施していること。具体的には、職場

環境等 要件として定められている、「入職促進に向けた取組」「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」・「両立支援・多様な働き方の推進」・「腰痛を含む心身の健康管理」・「生産性向上のための業務改善の取組」・「やりがい・働きがいの醸成」の区分全体の中から、1つ以上の取り組みを行っていること。

介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）を算定するためには、以下の【算定要件】のA～Dを全て満たしている必要があります。

#### 【算定要件】

- A. 介護職員処遇改善加算の（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを算定していること。
- B. 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件について、「入職促進に向けた取組」・「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」・「両立支援・多様な働き方の推進」・「腰痛を含む心身の健康管理」・「生産性向上のための業務改善の取組」・「やりがい・働きがいの醸成」の区分で、それぞれ1つ以上の取り組みを行っていること。
- C. 介護職員等特定処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等により公表していること。

#### <「見える化」要件>

介護職員処遇改善加算の職場環境等要件における当法人の取り組み状況 介護職員処遇改善加算において、厚生労働省が例示している介護職員の労働環境を改善するための職場環境等要件（下記の（1）～（6）の区分に大別されるもの）のうち、当法人が取り組んでいる内容について、以下に公表します（※当法人で実施している項目にチェックマークを付けております）。

##### （1）「入職促進に向けた取組」

- ①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→事業所ホームページへ経営理念や取り組みの掲載をしています。
- ②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。
- ③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）→他職種・無資格者が介護福祉士取得迄の実績が有ります。職種・性別・年齢等にこだわらず幅広い範囲の採用を実施しています。
- ④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。

##### （2）資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ⑤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→研修への参加費用や資格取得の費用を全額事業所が負担しています。
- ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動。
- ⑦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
- ⑧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→毎月の業務カンファレンス後や職員の希望時に適宜相談の機会を確保しています。

(3) 両立支援・多様な働き方の推進

- ⑨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
- ⑩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→毎月の業務カンファレンス時や職員の希望に応じてシフト調整をしています。
- ⑪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→毎月の業務カンファレンス時に本人の希望と有給残数を確認して調整（年付与日数の50%は必ず取得する事）しています。
- ⑫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→有給休暇がいつでも習得できるように、ヘルパー担当制にサポート体制をつくりシフトの調整をしています。

(4) 腰痛を含む心身の健康管理

- ⑬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→夏冬の年2回福利厚生費で事業所慰労会を実施し、常に上位職位者が相談窓口となり職員とコミュニケーションを図っています。
- ⑭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→毎年、全職員の健康診断を実施しています。
- ⑮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→雇用管理者研修の受講やサ責による適宜の介護技術指導、高知家ノーリフティング事業所登録を行っています。
- ⑯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→年1回以上、事故発生・予防・再発防止研修会（リスクマネジメント研修）の実施や事故・トラブル時の対応や緊急時の連絡先の整備を行っています。

(5) 生産性向上のための取組

- ⑰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。
- ⑱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→業務カンファレンスで利用者別に作成して管理しています。
- ⑲5S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委員会・研修会の実施、日頃の業務の中で実践しています。
- ⑳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→利用者別に業務手順表（タイムスケジュール表）を作成しています。
- ㉑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→介護職員のスマートフォンの購入費用の負担や貸出、事業所グループLINEで情報交換を行っています。
- ㉒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 I C T 機器（ビジネスチャットツール含む）の導入→リフトを使用して移乗介助を実施。ボディウェアの購入。医療用コルセット購入。

②③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行っている。

②④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。

(6) やりがい・働きがいの醸成

- ②⑤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→毎月の業務カンファレンスで実施しています。
- ②⑥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。
- ②⑦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→年 1 回以上の倫理・法令遵守委員会や研修会を実施しています。
- ②⑧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→毎月の業務カンファレンスや日々の業務の中で適宜伝達しています。

(令和 8 年 1 月 1 日時点)