

特別養護老人ホームわかくさ介護職員等処遇改善加算に係る（見える化要件）について

本件については、算定要件として下記３つの要件を満たす必要があります。

- １． 介護職員等処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを算定していること
（※当施設は介護職員等処遇改善加算Ⅰを算定）
- ２． 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関し複数の取組をしていること
- ３． 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等を通じた見える化を行っていること

以上の「見える化」要件に基づき、当施設における賃金改善以外による処遇改善に関する取り組みにつきまして、下記の通り公表いたします。

■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
- 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）
- 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

- 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
- 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確保

■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
- 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

<次項あり>

■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
- 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
- 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

■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
- 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
- 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う

■やりがい・働きがいの醸成

- ㉔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
- ㉕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
- ㉖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

※丸番号は、厚生労働省が示したもの

以上

2026 年 2 月

特別養護老人ホームわかくさ

施設長 清水 雅