

## 1. 当法人内施設・事業所の加算の取得状況について

加算名	区分	施設・事業所名
介護(福祉・介護)職員 処遇改善加算	I	オレンジ訪問介護事業所、オレンジ訪問入浴事業所、 ショートステイ月に咲く花、 多機能型事業所ブリエ十文字(生活介護・就労継続支援 A型・短期入所)、グループホームブリエ十文字、児童 発達支援事業所ブリエ十文字、障害者支援施設大和更 生園(施設入所支援・生活介護・短期入所)、障害者支援 施設ユー・ホップハウス(生活介護・就労継続支援 B 型)、障害者グループホーム(やがしわ・かみたむら)
介護(福祉・介護)職員 等特定処遇改善加 算	I	オレンジ訪問介護事業所、ショートステイ月に咲く 花、 多機能型事業所ブリエ十文字(生活介護・就労継続支援 A型・短期入所)、グループホームブリエ十文字、児童 発達支援事業所ブリエ十文字、障害者支援施設大和更 生園(施設入所支援・生活介護・短期入所)、障害者支援 施設ユー・ホップハウス(生活介護・就労継続支援 B 型)、障害者グループホーム(やがしわ・かみたむら)
	II	オレンジ訪問入浴事業所

## 2. 該当要件(取組状況)について

① キャリアパス要件について(処遇改善加算)・・・○印 取組状況

<b>要件Ⅰ：以下の基準をすべて満たす事</b>
<input checked="" type="radio"/> ① 介護(福祉・介護)職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。 <input type="radio"/> ② 上記の職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。 <input type="radio"/> ③ 上記2項目について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護(福祉・介護)職員に周知している。
<b>要件Ⅱ：以下の基準を満たす事</b>
<input checked="" type="radio"/> ① 介護(福祉・介護)職員の職務内容等を踏まえ、介護(福祉・介護)職員と意見交換をしながら、資質向上の目標及び以下に関する具体的な計画を策定し、研修の実施または研修の機会を確保している。 <input type="radio"/> ② 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、介護(福祉・介護)職員の能力評価を行う。 <input type="radio"/> ③ 資格取得のための支援の実施。 <input type="radio"/> ④ 上記項目について、全ての介護(福祉・介護)職員に周知している。

**要件Ⅲ：以下の基準を満たす事**

- ① 介護(福祉・介護)職員について、経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づきたい気に昇給を判定する仕組みを設けている。
  - 経験に応じて昇給する仕組み
  - 資格に応じて昇給する仕組み
    - ・一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み
- ② 上記について、全ての介護(福祉・介護)職員に周知している。

② 職場環境要件について(処遇改善加算及び特定処遇改善加算)・・・○印 取組状況  
 ※要件の区分について、それぞれ1以上実施する事

職場環境等要件の 区分	内 容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 法人や事業所の経営理念やケア(支援)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                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> </li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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                     <ul style="list-style-type: none"> <li>援や、より専門性の高い介護(支援)技術を取得しようとする者に</li> <li>対する喀痰吸引研修、認知症ケア研修、強度行動障害支援者養成研修、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</li> </ul> </li> <li>○ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の確保</li> </ul> </li> </ul>

<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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 <ul style="list-style-type: none"> <li>度等の充実、事業所内託児施設の整備</li> </ul> </li> <li>○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 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>度等の整備</li> <li>・有給休暇が取得しやすい環境の整備</li> <li>・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</li> <li>相談体制の充実</li> </ul> </li> <li>○障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮</li> </ul>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○介護(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 <ul style="list-style-type: none"> <li>支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施</li> <li>・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</li> <li>や、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</li> <li>・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</li> </ul> </li> <li>○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</li> </ul>
<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減</li> <li>・高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化</li> <li>○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</li> <li>○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</li> </ul>

<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 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(福祉・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</li> <li>② 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</li> <li>③ 利用者本位のケア(支援)方針など介護保険(障害福祉)や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ・ケア(支援)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</li> </ul>
---------------------	--

③ 見える化要件について(特定処遇改善加算)

取得状況及び取組み状況をHPに掲載。