

介護職員等処遇改善加算に係る情報公表（見える化要件）について

社会福祉法人信々会

1. 介護職員等処遇改善加算について

令和8年6月1日より介護職員等処遇改善加算に新たな加算区分が設けられ、一部の区分においては生産性向上推進体制加算やケアプランデータ連携システムの利用が算定要件に含まれました。

当法人においても、引き続き、介護職員等処遇改善加算を算定するにあたり、加算要件のひとつである職場環境等要件の取り組みについて、下記の通り公表いたします。

2. 介護職員等処遇改善加算の算定事業所

当法人の新加算の取得状況は以下の通りです。

【令和8年4月～5月】

事業名称	事業内容	算定加算
特別養護老人ホーム春日野園	介護老人福祉施設	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
短期入所生活介護春日野園	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
デイサービスもみの木	通所介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
	(総合事業)通所型サービス	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
特別養護老人ホームくちた園	介護老人福祉施設	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
短期入所生活介護くちた園	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
デイサービスもみの木くちた	通所介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	(総合事業)通所型サービス	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
特別養護老人ホームひぎり園	介護老人福祉施設	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ

【令和8年6月～令和9年3月】

事業名称	事業内容	算定加算
特別養護老人ホーム春日野園	介護老人福祉施設	介護職員等処遇改善加算Ⅱロ
	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱロ
短期入所生活介護春日野園	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱロ
デイサービスもみの木	通所介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱイ
	(総合事業)通所型サービス	介護職員等処遇改善加算Ⅱイ
特別養護老人ホームくちた園	介護老人福祉施設	介護職員等処遇改善加算Ⅰロ
	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰロ
短期入所生活介護くちた園	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰロ
デイサービスもみの木くちた	通所介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰイ
	(総合事業)通所型サービス	介護職員等処遇改善加算Ⅰイ
くちた園居宅介護支援事業所	居宅介護支援	介護職員等処遇改善加算あり
特別養護老人ホームひぎり園	介護老人福祉施設	介護職員等処遇改善加算Ⅰロ
	(介護予防)短期入所生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰロ

### 3. 職場環境要件

	<職場環境要件>	<当法人の取組み>
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・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	事業計画書を毎年作成し、発表会で職員に周知している他、事業計画を基に拠点、部門、チーム、個人の目標を作成し、個々の活動が事業計画の一端を担う仕組みとしています。
	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	運営する複数の事業所のみならず、グループ会社と共同で採用、研修を行っています。また、必要に応じて人事異動も行っていきます。
	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	介護の担い手の裾野を広げるため、主婦層や無資格経験者、外国人材の採用を行っています。
	職業体験の受け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	大学や専門学校からの介護実習生の受け入れや中学校や高校の職場体験の受け入れを行い、介護現場の体験を通じて、入居者様との交流や介護のお仕事の魅力を伝えています。
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	初任者研修、実務者研修、介護福祉士模擬試験、介護支援専門員模擬試験を法人内で実施しており、その費用は法人が負担すると共に、参加するための勤務の調整を行い、参加しやすい環境を整備しています。又、ユニットリーダー研修や認知症実践者研修・リーダー研修、喀痰吸引研修の受講を積極的に行い、専門性の高い職員の育成を行っています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリア段位制度の評価基準を用いて、介護技術の可視化とOJT指導を実践し、介護職員の職業能力の向上を図っています。
	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	新入職員の精神的なサポートをするために、メンターを設けています。メンターは新入職員の一步先をゆくロールモデルとしての役割も担っています。

	<p>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</p>	<p>職員個々が目標チャレンジシートを作成し、半期ごとに上長との面談を行っています。面談では目標の振り返りと評価を行い、今後のキャリアアップに向けて必要なスキルの確認を行っています。</p>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>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</p>	<p>産前産後休暇、育児・介護休暇はもちろん、子の看護休暇や育児短時間勤務制度も整備しています。女性の育児休業だけでなく男性の育児休業取得実績も複数あります。</p>
	<p>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</p>	<p>育児・介護休業等に関する規則を整備し、子育てや親の介護を行う従業員に対し、短時間勤務や残業、深夜勤務の制限、看護休暇の取得ができる体制を整えています。また、職員の希望に応じて非正規職員から正規職員の転換を行っています。</p>
	<p>有給休暇が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、身近な上肢等からの積極的な声かけを行っている。</p>	<p>事業所ごとの有給休暇の取得目標を定め、毎月開催する安全衛生委員会で職員個々の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員が取得することが出来るように、シフトの調整を行っています。</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>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</p>	<p>人間関係や長時間労働等から生じるストレスに対処できるよう、メンタルヘルスケアの研修を実施しています。また、専用の相談窓口を設けており、必要に応じて産業医との面談も実施しています。</p>
	<p>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。</p>	<p>雇用区分に関わらず、全職員を対象に健康診断とストレスチェックの受診を行っています。その結果から、心身の負担が大きいチームを特定し、業務改善活動や健康運動の実施などを行っ</p>

		ています。又、各フロアに職員室が設けられており、職員の休憩場所として使用しています。
	職員の身体の負担軽減のための介護技術の取得支援、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	ノーリフティングケアを導入し、介助する上で、動きやすい服装での勤務や事前のストレッチはもちろん、体の使い方を中心に学び、身体に負担の無い介助方法の習得を勧めています。 又、コルセットの購入費用について一部助成しています。
	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	リスクマネジメント指針を定め、事故発生予防に努めています。又、各事業所にリスク委員会を設置し、事故発生時の再発防止について議論しています。
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。	生産性向上・業務改善委員会を設置し、業務の見直しを行っています。ICT 機器や介護ロボットの導入推進に加え、6S 活動や勤務体制の見直し等について協議しています。
	現場の課題の見えるか（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。	生産性向上ガイドラインに基づき、タイムスタディ調査を実施しています。業務の見えるかにより直接業務と間接業務に係る時間を整理し、間接業務の時間を短縮する打ち手を検討・実施しています。
	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	当法人では、整理・整頓・清掃・清潔・躰・習慣の6Sを掲げ、介護職員室に掲示している他、物品の保管場所を定めるなど、職場環境の整備を行っています。
	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。	各種マニュアルや1日の業務スケジュールを整備し、新人育成の際などに活用しています。介護事故や行事の報告書を作成・回覧し、改善に向けて活用しています。
	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	介護ソフトとして福祉の森を導入しており、介護現場においてはタブレット入力をしています。
	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	見守り機器やインカム、音声記録ソフトを導入し職員の業務負担の軽減や情報共有の円滑化に努めています。又、情報共有ア

	<p>迅速化に資する ICT 機器（ビジネスチャットツール含む）の導入。</p>	<p>プリアも取り入れ、日々の業務やケアに係る情報共有を行っています。</p>
	<p>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、協同で行う 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、協同かを通じた職場環境の改善に向けた取組の実施。</p>	<p>グループ会社である社会福祉法人信々会と有限会社サカコーポレーションが運営する介護施設で委員会の共同設置や各種指針・計画の策定を行っています。又、人事管理システムや福利厚生システムを共通にし、管理部門である法人本部も一体的に設置しています。</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>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</p>	<p>チーム、部門、拠点毎のミーティングでコミュニケーションや情報共有を行っています。また、飲食をしながら意見交換ができる弊社独自のサカ流コンパも開催しています。</p>
	<p>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</p>	<p>毎年、地域のお祭りで出店をひとつ担当し、地域の方々との交流を図っています。また、近隣の幼稚園や小・中・高等学校の生徒を施設に招き、交流の機会を設けています。</p>
	<p>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</p>	<p>介護福祉に携わる専門職として必要な倫理観を養う為の研修を行っています。専門的知識・技術及び倫理的自覚をもって、最善の介護サービスを提供する為、様々な角度から職業倫理を習得しています。</p>
	<p>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</p>	<p>認知症ケアや業務改善の取組みについて、事例発表会を開催し、情報を共有しています。また、法人内でケアコンテストを開催し、質の高い介護技術を学ぶ機会を設けています。</p>

介護職員等処遇改善加算に係る情報公表（見える化要件）について

有限会社サカコーポレーション

1. 介護職員等処遇改善加算について

令和8年6月1日より介護職員等処遇改善加算に新たな加算区分が設けられ、一部の区分においては生産性向上推進体制加算やケアプランデータ連携システムの利用が算定要件に含まれました。

当法人においても、引き続き、介護職員等処遇改善加算を算定するにあたり、加算要件のひとつである職場環境等要件の取り組みについて、下記の通り公表いたします。

2. 介護職員等処遇改善加算の算定事業所

当法人の新加算の取得状況は以下の通りです。

【令和8年4月～5月】

事業名称	事業内容	算定加算
介護付き有料老人ホーム 緑井ガーデンハウス	(介護予防)特定施設入居者生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
グループホームガーデンの家	(介護予防)認知症対応型共同生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
小規模多機能センター緑井	(介護予防)小規模多機能型居宅介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
グループホームガーデンの家落合南	(介護予防)認知症対応型共同生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
小規模多機能センター落合南	(介護予防)小規模多機能型居宅介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
グループホームガーデンの家川内	(介護予防)認知症対応型共同生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
看護小規模多機能センター川内	(介護予防)小規模多機能型居宅介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰ

【令和8年6月～令和9年3月】

事業名称	事業内容	算定加算
介護付き有料老人ホーム 緑井ガーデンハウス	(介護予防)特定施設入居者生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰロ
グループホームガーデンの家	(介護予防)認知症対応型共同生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱイ
小規模多機能センター緑井	(介護予防)小規模多機能型居宅介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰイ
グループホームガーデンの家落合南	(介護予防)認知症対応型共同生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅱイ
小規模多機能センター落合南	(介護予防)小規模多機能型居宅介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰイ
グループホームガーデンの家川内	(介護予防)認知症対応型共同生活介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰイ
看護小規模多機能センター川内	(介護予防)看護小規模多機能型居宅介護	介護職員等処遇改善加算Ⅰイ
訪問看護ステーション川内	(介護予防)訪問看護	介護職員等処遇改善加算あり

### 3. 職場環境要件

	<職場環境要件>	<当法人の取組み>
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・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	事業計画書を毎年作成し、発表会で職員に周知している他、事業計画を基に拠点、部門、チーム、個人の目標を作成し、個々の活動が事業計画の一端を担う仕組みとしています。
	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	運営する複数の事業所のみならず、グループ会社と共同で採用、研修を行っています。また、必要に応じて人事異動も行っていきます。
	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	介護の担い手の裾野を広げるため、主婦層や無資格経験者、外国人材の採用を行っています。
	職業体験の受け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	大学や専門学校からの介護実習生の受け入れや中学校や高校の職場体験の受け入れを行い、介護現場の体験を通じて、入居者様との交流や介護のお仕事の魅力を伝えています。
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	初任者研修、実務者研修、介護福祉士模擬試験、介護支援専門員模擬試験を法人内で実施しており、その費用は法人が負担すると共に、参加するための勤務の調整を行い、参加しやすい環境を整備しています。又、ユニットリーダー研修や認知症実践者研修・リーダー研修、喀痰吸引研修の受講を積極的に行い、専門性の高い職員の育成を行っています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリア段位制度の評価基準を用いて、介護技術の可視化とOJT指導を実践し、介護職員の職業能力の向上を図っています。
	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	新入職員の精神的なサポートをするために、メンターを設けています。メンターは新入職員の一步先をゆくロールモデルとしての役割も担っています。

	<p>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</p>	<p>職員個々が目標チャレンジシートを作成し、半期ごとに上長との面談を行っています。面談では目標の振り返りと評価を行い、今後のキャリアアップに向けて必要なスキルの確認を行っています。</p>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>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</p>	<p>産前産後休暇、育児・介護休暇はもちろん、子の看護休暇や育児短時間勤務制度も整備しています。女性の育児休業だけでなく男性の育児休業取得実績も複数あります。</p>
	<p>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</p>	<p>育児・介護休業等に関する規則を整備し、子育てや親の介護を行う従業員に対し、短時間勤務や残業、深夜勤務の制限、看護休暇の取得ができる体制を整えています。また、職員の希望に応じて非正規職員から正規職員の転換を行っています。</p>
	<p>有給休暇が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、身近な上肢等からの積極的な声かけを行っている。</p>	<p>事業所ごとの有給休暇の取得目標を定め、毎月開催する安全衛生委員会で職員個々の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員が取得することが出来るように、シフトの調整を行っています。</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>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</p>	<p>人間関係や長時間労働等から生じるストレスに対処できるよう、メンタルヘルスケアの研修を実施しています。また、専用の相談窓口を設けており、必要に応じて産業医との面談も実施しています。</p>
	<p>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。</p>	<p>雇用区分に関わらず、全職員を対象に健康診断とストレスチェックの受診を行っています。その結果から、心身の負担が大きいチームを特定し、業務改善活動や健康運動の実施などを行っ</p>

		ています。又、各フロアに職員室が設けられており、職員の休憩場所として使用しています。
	職員の身体の負担軽減のための介護技術の取得支援、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	ノーリフティングケアを導入し、介助する上で、動きやすい服装での勤務や事前のストレッチはもちろん、体の使い方を中心に学び、身体に負担の無い介助方法の習得を勧めています。 又、コルセットの購入費用について一部助成しています。
	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	リスクマネジメント指針を定め、事故発生予防に努めています。又、各事業所にリスク委員会を設置し、事故発生時の再発防止について議論しています。
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。	生産性向上・業務改善委員会を設置し、業務の見直しを行っています。ICT 機器や介護ロボットの導入推進に加え、6S 活動や勤務体制の見直し等について協議しています。
	現場の課題の見えるか（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。	生産性向上ガイドラインに基づき、タイムスタディ調査を実施しています。業務の見えるかにより直接業務と間接業務に係る時間を整理し、間接業務の時間を短縮する打ち手を検討・実施しています。
	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	当法人では、整理・整頓・清掃・清潔・躰・習慣の6Sを掲げ、介護職員室に掲示している他、物品の保管場所を定めるなど、職場環境の整備を行っています。
	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。	各種マニュアルや1日の業務スケジュールを整備し、新人育成の際などに活用しています。介護事故や行事の報告書を作成・回覧し、改善に向けて活用しています。
	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	介護ソフトとして福祉の森を導入しており、介護現場においてはタブレット入力をしています。
	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	見守り機器やインカム、音声記録ソフトを導入し職員の業務負担の軽減や情報共有の円滑化に努めています。又、情報共有ア

	<p>迅速化に資する ICT 機器（ビジネスチャットツール含む）の導入。</p>	<p>プリアも取り入れ、日々の業務やケアに係る情報共有を行っています。</p>
	<p>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、協同で行う 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、協同かを通じた職場環境の改善に向けた取組の実施。</p>	<p>グループ会社である社会福祉法人信々会と有限会社サカコーポレーションが運営する介護施設で委員会の共同設置や各種指針・計画の策定を行っています。又、人事管理システムや福利厚生システムを共通にし、管理部門である法人本部も一体的に設置しています。</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>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</p>	<p>チーム、部門、拠点毎のミーティングでコミュニケーションや情報共有を行っています。また、飲食をしながら意見交換ができる弊社独自のサカ流コンパも開催しています。</p>
	<p>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</p>	<p>毎年、地域のお祭りで出店をひとつ担当し、地域の方々との交流を図っています。また、近隣の幼稚園や小・中・高等学校の生徒を施設に招き、交流の機会を設けています。</p>
	<p>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</p>	<p>介護福祉に携わる専門職として必要な倫理観を養う為の研修を行っています。専門的知識・技術及び倫理的自覚をもって、最善の介護サービスを提供する為、様々な角度から職業倫理を習得しています。</p>
	<p>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</p>	<p>認知症ケアや業務改善の取組みについて、事例発表会を開催し、情報を共有しています。また、法人内でケアコンテストを開催し、質の高い介護技術を学ぶ機会を設けています。</p>