令和７年４月

令 和 7 年 度
介護職員等処遇改善加算に基づく取り組み

Ⅰ　処遇改善に関する加算の算定状況

事業所名	区分
特別養護老人ホーム　三沢長生園	Ⅰ
介護老人保健施設　しらさぎ苑	Ⅰ
介護老人保健施設　しらさぎ苑　デイケア	Ⅰ
デイサービスセンター　美鈴ヶ丘	Ⅰ
デイサービスセンター　ふくせんの郷	Ⅰ
しらさぎ苑ライフケアサービス	Ⅰ
しらさぎ苑訪問入浴サービス	Ⅱ

事業所名	区分
グループホーム　美鈴ヶ丘	Ⅰ
グループホーム　まつざきの宿	Ⅰ
グループホーム　あずま野	Ⅰ
ふれあいの家　あずま野	Ⅰ

処遇改善加算は、介護福祉士の配置状況やキャリアパスの要件により区分が分かれます。
当法人ではこちらの加算を算定しています。

Ⅱ　処遇改善に関する具体的な取り組み

① 介護福祉士の配置等要件

介護職員の介護福祉士資格取得のための、学習援助、経済的支援等、様々な取り組みを実施し、介護福祉士の配置割合の増加に努め、介護福祉士割合等を要件とする各種加算を算定しています。

●サービス提供体制強化加算Ⅰ
- 介護老人保健施設　しらさぎ苑（入所・短期・デイケア）
- デイサービスセンター　美鈴ヶ丘
- デイサービスセンター　ふくせんの郷
- グループホーム　美鈴ヶ丘
- グループホーム　まつざきの宿
- グループホーム　あずま野
- ふれあいの家あずま野

●サービス提供体制強化加算Ⅱ
- 特別養護老人ホーム　三沢長生園（短期）

●サービス提供体制強化加算Ⅲ
- しらさぎ苑訪問入浴サービス

●日常生活継続支援加算
- 特別養護老人ホーム　三沢長生園（入所）

●特定事業所加算Ⅱ
- しらさぎ苑ライフケアサービス

※サービス提供体制強化加算は、前年度の介護福祉士割合を基に本年度の加算区分が決定されます。

② 職場環境における改善

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・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
- 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）

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
- 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

両立支援・多様な働き方の推進
- 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
- 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

腰痛を含む心身の健康管理
- 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
- 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

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
- 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
- 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

やりがい・働きがいの醸成
- 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
- 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

社会福祉法人　長生会

令和７年４月

令 和 7 年 度
福祉・介護職員等処遇改善加算に基づく取り組み

Ⅰ　処遇改善に関する加算の算定状況

事業所名	区分
しらさぎ苑ライフケアサービス （居宅介護・重度訪問介護・同行援護）	Ⅰ
ななほし三沢 （児童発達支援・放課後等デイサービス）	Ⅰ

処遇改善加算は、介護福祉士の配置状況や
キャリアパスの要件により区分が分かれます。
当法人ではこちらの加算を算定しています。

Ⅱ　処遇改善に関する具体的な取り組み

① 配置等要件

特定処遇加算Ⅰに該当	
しらさぎ苑ライフケアサービス	特定事業所加算Ⅱ
ななほし三沢	福祉専門職員配置等加算Ⅰ

② 職場環境における改善

入職促進に向けた取組
- 法人や事業所の経営理念や支援方針・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
- 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）

資質の向上やキャリアアップに向けた支援
- 働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等
- 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

両立支援・多様な働き方の推進
- 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
- 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

腰痛を含む心身の健康管理
- 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
- 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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施

生産性向上のための業務改善の取組
- 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
- 業務支援ソフト（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

やりがい・働きがいの醸成
- 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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
- 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

社会福祉法人　長生会