介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

令和8年度介護報酬改定においては、介護分野の職員の他職種と遜色 のない処遇改善に向けて、介護職員等処遇改善加算の対象の介護従事者への拡大や、生産性向上や協働 化に取り組む事業者に対する上乗せの加算区分の創設に加え、これまで処遇改 善加算の対象外だった、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅介護支援等に 「介護職員等処遇改善加算」を創設され、当施設でも算定を行っています。当該加算を算定するためには、以下の要件を満たしている必要があります。

（1） 月額賃金改善要件を満たすこと

（2） キャリアパス要件Ⅰ～Ⅴを満たすこと

（3） 職場環境等要件に取り組むこと

（4） 処遇改善加算に関する取り組みについてホームページへの掲載すること

上記の要件に基づき、当施設における処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）につきまして、以下の通り公表いたします。

介護老人保健施設ベス・トシルバ―飯塚		処遇改善加算
介護保険施設	区分	加算Ⅱ（イ）
	加算率	8.6%
通所リハビリ	区分	加算Ⅰ（ロ）
	加算率	11.1%

	職場環境要件	当施設としての取組
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	朝礼・研修時に理念・ケア方針を伝達し・掲示して明確化している
	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	介護業務未経験者や年齢、資格の有無にこだわらず、人柄を重視し幅広い採用を行っている
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し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	自己啓発による資格支援を促進するため資格手当を支給している。 より専門性の高い介護技術を習得しようとする者に受講費用の補助、勤務調整を実施している
	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機会の確保	定期的に事務長や統括との面接の機会を設けてキャリアアップ、業務内容の相談などを実施している

両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家庭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	育児や介護、看護との両立を希望する職員のため、育児・介護休業制度や子どもの看護・介護休暇制度を設けている。また短時間勤務制度等も就業規則に定め支援を行っている
	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	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を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	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	全職員に健康診断・ストレスチェックを実施し、要精検項目がある職員に対しては再検査を促している。また、インフルエンザ予防接種の費用を施設で負担している
	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	事故防止検討委員会において、事故やトラブルへの対応マニュアルを作成している
生産性向上のための取組	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上げ、外部の研修会の活用等）を行っている	R8 年度中に委員会の立ち上げを行い、3か月に1回の委員会活動を行う生産性向上加算Ⅱ算定を予定している
	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）	各フロアで業務時間調査を行い、業務内容を明確化し役割の見直しやシフトの組み換えを行っている
	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	介護ソフト(ほのぼの)、タブレット端末の導入している
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	多職種カンファレンスや申し送り、フロア会議で情報を共有、支援方法について検討を行っている
	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、地域児童・生徒や住民との交流の実施	地域行事への参加、子供山笠で地域住民と交流を行っている
	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	利用者様の人権を尊重した介護の実践を学ぶことができるよう勤務調整を実施