福祉・介護職員等処遇改善加算における取り組みの「見える化」について

当法人（例：NPO法人わっこ谷の山福農林舎）では、障害福祉サービスに従事する職員の処遇改善および職場環境の向上を目的として、「福祉・介護職員等処遇改善加算」を取得し、以下の通り具体的な取り組みを行っております。
障がい福祉サービス等情報公表システムへの掲載とともに、ホームページ上でもその内容を公表いたします。

1. 加算の取得状況
当法人が運営する各事業所において、以下の加算を取得しています。

事業所名	実施サービス	取得している加算の区分
わっこ谷の山福農林舎	就労継続支援Ａ型／Ｂ型	福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）ロ
キノネアク相談所	自立生活援助	福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅱ）ロ
キノネアク相談所	指定一般相談支援（移行・定着）	処遇改善加算
キノネアク相談所	指定特定相談支援	処遇改善加算

2. 職場環境等要件への具体的な取り組み
賃金改善以外に、職員が安心して長く働き続けられるよう、以下の項目について具体的な取り組みを実施しています。

① 入職促進に向けた取り組み
- 他産業からの転職者、主婦層、シニア層など、多様な人材の採用を積極的に進めています。
- 福祉系の学校だけでなく、地域の関係機関と連携した職場体験やインターンの受入れ、見学を随時受け入れています。

② 資質の向上やキャリアアップに向けた支援
- 職員のスキルアップのため、各種研修（初任者研修・実務者研修、障がい特性研修など）の受講費用を全額、または資格取得支援規程により法人にて支援を行っています。
- 定期的な面談を実施し、個々のキャリアに応じた目標設定と振り返りを行い、昇給等の賃金との連動を行っています。

③ 両立支援・多様な働き方の推進
- 育児・介護休業制度の整備に加え、フレックスタイム制、週休三日制等を導入し、多様な働き方ができる環境を整えています。
- 有給休暇の取得を促進するため、事前に希望を出しやすい体制づくりを行っています。

④ 心身の健康管理
- メンタルヘルス対策として、定期的なストレスチェックや相談しやすい体制を整えています。

⑤ 生産性向上のための業務改善の取り組み
- 現場の課題の見える化を定期的に実施し、改善を図っています。
- 「５Ｓ週間」を月１回設定し、各月のテーマに基づいた職場環境の整備を行っています。
- 業務マニュアルの作成・見直しを行い、未経験者でもスムーズに業務ができるよう標準化を進めています。

⑥ やりがい・働きがいの醸成
- 職員間での円滑なコミュニケーションと情報共有を行っています。
- 地域の子どもや住民との積極的な交流を通じて「開かれた事業所」としての活動を行っています。
- 法人の理念や目指すビジョンを共有し、全員が誇りを持って働ける職場環境を作っています。

（更新日）
[掲載日または最終更新日：2026年７月１日]
[法人名・代表者名] 代表　和栗剛

【福祉・介護職員等処遇改善加算　処遇改善計画書　職場環境等要件】(2026年度)

区分		内容
入職促進に向けた取組	✓	①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
		②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
	✓	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
	✓	⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入
		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機会の確保
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ための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	✓	⑩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
		⑪有給休暇を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、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいる
	✓	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に取り組んでいる
		⑬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
腰痛を含む心身の健康管理	✓	⑭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
	✓	⑮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
		⑯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支援やリフト等の活用、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
	✓	⑰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	✓	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
	✓	⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている
	✓	⑳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
	✓	㉑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
		㉒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
		㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援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、間接支援業務に従事する者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。
	✓	㉔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、共同で行う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、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
		㉔の2　1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者であり、㉔の取組を実施している。
やりがい・働きがいの醸成	✓	㉕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
	✓	㉖地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のため、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
	✓	㉗利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	✓	㉘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