

令和8年6月1日

医療法人社団恒久会
介護職員等処遇改善加算にかかわる情報公表について

厚生労働省は、令和8年6月1日に施行された介護報酬改定において、処遇改善加算制度の拡充を実施しました。今回の改定では、対象範囲の拡大および加算率の見直しが行われ、介護従事者全般の処遇改善を図る仕組みがさらに強化されています。

この制度改定に伴い、医療法人社団恒久会では所定の算定基準を満たし、上位区分にて算定を行っております。

つきましては「見える化要件」に基づき、当法人における介護職員等処遇改善加算の具体的な取り組み（賃金改善を除く）について、以下のとおり公表いたします。

1. 加算取得状況

介護老人保健施設メディケアーやまゆり	介護老人保健施設	処遇改善加算Ⅱロ
介護老人保健施設メディケアーやまゆり	(介護予防) 短期入所療養介護	処遇改善加算Ⅱロ
介護老人保健施設メディケアーやまゆり	(介護予防) 通所リハビリテーション	処遇改善加算Ⅰロ
介護老人保健施設メディケアーやまゆり	(介護予防) 訪問リハビリテーション	処遇改善加算
介護老人保健施設メディケアーさざなみ	介護老人保健施設	処遇改善加算Ⅱロ
介護老人保健施設メディケアーさざなみ	(介護予防) 短期入所療養介護	処遇改善加算Ⅱロ
介護老人保健施設メディケアーさざなみ	(介護予防) 通所リハビリテーション	処遇改善加算Ⅰロ
介護老人保健施設メディケアーさざなみ	(介護予防) 訪問リハビリテーション	処遇改善加算
グループホームならわの家	(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	処遇改善加算Ⅱロ
グループホームあおぞら	(介護予防) 認知症対応型共同生活介護	処遇改善加算Ⅱロ
メディケアーならわ	(介護予防) 短期入所生活介護	処遇改善加算Ⅰロ
金田在宅介護支援センター	居宅介護支援	処遇改善加算

2. 職場環境要件

区分	職場環境要件	当法人の取り組み
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	事業所内への理念掲示や入職時研修の実施により、組織の方向性と目指すべき姿の意識付けを行っている。OJT チェックリストで育成プロセスを見える化し、階層別研修や自己啓発支援により職員の主体的なステップアップできる環境を整えている。
	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（採用の実績でも可）	他産業からの未経験・有資格者にこだわらない幅広い採用を推進している。短時間勤務や柔軟なシフト調整など多様な働き方を設けることで、主婦層や中高年齢者がライフスタイルを維持し、安心して就業できる体制を整備している。
	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	学生を対象とした職業体験（インターシップ・ボランティア等）を積極的に受け入れ、介護・福祉の仕事のやりがいや実際の業務への理解を深める機会を提供している。 地域交流行事や家族介護教室を主催・企画することで、地域住民とのつながりを構築している。
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	研修・資格取得において、受講料や研修費等の費用補助を行うことで、職員の負担を少なくし、安心して意欲的に学べる環境を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修の受講実績や客観的な評価基準を用いて、職員の「現場における実践スキル」を可視化し、これを人事考課と直結させることで、公平かつ納得感のある評価・処遇体制を運用している。
	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・働き方等に関する定期的な相談の確保	上位者による面談を「年2回」定期的に実施する体制を制度化している。面談を通じて、職員が目指す将来像や課題を上位者と共有している。
	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	職員個々の事情に応じた柔軟な勤務シフトを導入している。さらに、本人の希望やライフステージの変化に対応できる正規職員への転換制度を整備し、多様な人材が安心して就業できる環境を整えている。
	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を行っている	組織的な業務の標準化と複数担当制の導入により、業務の属人化や負担の偏りを解消し、誰かが休暇を取得してもスムーズに補い合える環境を整えている。

	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	すべての職員が受検可能な健康診断を定期的実施している。業務から離れて心身を休められる、従業員専用の休憩室を設置している。
	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	「事故防止委員会」を設置し、ヒヤリハット事例の収集・分析や再発防止策の検討を定期的実施し、組織全体への周知徹底による事故の未然防止に努めている。
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ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている	業務改善を推進する「生産性向上委員会」を設置している。委員会が中心となり、現場の課題抽出、改善策の立案、効果測定を計画的に行う体制を構築している。
	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）を実施している	「生産性向上委員会」が主導し、データと客観的分析に基づき現場の課題を可視化し、根本原因の特定から、ICT ツールの導入や複数担当制による業務標準化を推進している。
	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を行っている	5S 活動を組織的に実践し、標準化やリスクマネジメントと連動させることで、環境整備による業務効率化と事故防止を進め、安全にケアへ専念できる職場を整えている。
	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	経験の浅い職員や他産業からの転職者でも、迷わず安全に業務を行えるよう「業務手順書」を作成・配備している。従来の煩雑な書類作成を見直し、選択式（チェック式）への変更など、記録・報告の「様式」を工夫している。
	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	すべての事業所で導入している。
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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	定期的な多職種カンファレンスやフロアミーティングを通じ、意見交換ができる体制を構築している。現場の声を汲み取り、職場環境の改善や負担軽減へと繋げている。
	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	法人理念やケア方針を学ぶ定期的な勉強会を通じて、職員の共通価値観を浸透させ、サービス品質の向上と組織の連帯感強化を図っている。
	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	毎月の「事業所会議」やケア会議等の公の場を活用し、好事例を発表・共有する機会を定期的に設けている。