

★2026 年度処遇改善加算に関する取組

GreenApple では、福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ・Ⅱ）の取得のための以下の取組を行っています。

【キャリアパス要件Ⅰ】

福祉・介護職員の任用における職位・職責または職務内容等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備している。また、この賃金体系の明確な根拠規定を書面で整備し、職員に周知している。

【キャリアパス要件Ⅱ】 資質向上のための取組

職員の資質向上を目的として、研修の機会および技術指導を計画的に実施し、専門性の向上と支援の質の向上を図っています。また、職員の経験年数・職務・役割に応じた階層別研修を通じて、職員一人ひとりの習熟度や役割に応じた育成を行っています。

【キャリアパス要件Ⅲ】

職務および役割に応じた人事評価を行い、定期的な面談を通じて評価結果や課題の共有を行っている。また、昇給は原則として年 1 回実施し、評価結果、職務内容および勤続年数等を総合的に踏まえて行っている。

【障害福祉人材確保・職場環境改善等事業における取組】

区分	具体的内容	法人の取組
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 法人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や仕組みの明確化 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 	<ul style="list-style-type: none"> 理念や人材育成方針を定め、入職時及び定期研修を行い、事業所内へ掲示をして周知している。 通常の採用活動に加え、職員からの紹介制度を設けている。 未経験者の採用も積極的に行っている。
資質向上 キャリアアップ 支援	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の経験や役割に応じた階層別研修を実施している。 より高い技術習得を目指す職員へ、受講料や交通費の補助を行っている。 研修受講にあたっては、勤務シフトの調整等を行い、受講しやすい環境を整えている。 上位者によるキャリア面談を定期的に実施し、業務状況や今後の目標等について確認を行っている。
両立支援 多様な働き方 の推進	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業、介護休業等の制度について定めている。 短時間正社員制度を整備している。 非正規職員から正規職員への転換制度を整備している。
腰痛を含む 心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 年 1 回ストレスチェックを実施している。 職員が相談できる窓口を設置している。 一定の要件を満たす職員については、健康診断を実施している。 事故トラブルへの対応マニュアルを策定し、研修を実施している。
生産性向上の ための取組	<ul style="list-style-type: none"> 現場の課題の見える化（課題の抽出や構造化、業務時間調査等）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による情報共有や作業負担軽減を行っている。 各種委員会の共同設置、各種指針や計画の共同策定、物品共同購入等の事務処理部門の集約、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 気づきシートにより現場の課題を抽出、整理した上で検討会議にて協議し、改善につなげている。 業務手順書を整備し、新任研修等において活用している。 業務記録を用いて、担当業務の把握や情報共有を行っている。 指針や各種委員会の運営、人事管理システム等について、法人単位で一元的に整備・運用し、事務処理の集約および業務の効率化を図っている。
やりがい 働きがいの 醸成	<ul style="list-style-type: none"> 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職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 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 	<ul style="list-style-type: none"> 日々のミーティングによる情報共有に加え、職員の気づきを収集し、勤務環境や支援内容の改善に取り組んでいる。 法人理念や支援方針について、定期的に研修を実施し、職員が学ぶ機会を設けている。

見える化要件：ホームページにて公表しています。