

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

介護職員等処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：以下の内容について取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○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） ○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度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○研修の受講、資格取得と人事考課との連動 ○プリセプターと共に複数のサポート担当者による仕事やメンタル面のサポート等をする制度を導入 ○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	<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・短時間勤務制度等の充実、企業主導型保育事業の整備 ○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 ○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（連続5日間休暇）を推奨し、取得状況を定期的に確認し身近な上司が勤務シフトに反映できるよう努めている
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、カウンセリングチケットの配布等相談体制の充実 ○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 ○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、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 ○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（業務改善及び働く環境改善）のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ○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又は外部の研修会の活用等）を行っている ○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 ○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 ○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 ○介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、入浴支援、介護業務支援等）等の導入 ○業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケア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）について、介護アテンド職の活用など、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ○社会福祉連携推進法人による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
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 ○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、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ○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研修会を計画的に実施。 ○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会議・研修を実施