

# 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 Ⅲ・Ⅳ : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上(生産性向上は2つ以上)取り組んでいる

介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上(生産性向上は3つ以上うち⑰又は⑱は必須)取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	<p>①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 → 経営理念「人を幸せにする」を実現するため身近な人から幸せにするべくサービスの向上、人材育成、環境整備へ力を入れている</p> <p>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 → 採用は現場の意見を最優先している 勤務地は本人の意思を尊重し強制的な人事異動はない</p> <p>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) → 無資格者、異業種からの転職者、中高年齢層の採用に実績あり</p> <p>④職業体験の受け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 → ボランティア、学生アルバイトも積極的に受け入れている</p>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<p>⑤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 → 免許費の資格補助や研修時の勤怠や時間のやり繰りについて柔軟に対応している 過去に自動車免許費立替、保育士免許取得費立替の実績あり 業務に関わる研修については会社より捻出している</p> <p>⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 → 資格やキャリアによって昇給できるような仕組み キャリアパス要件</p> <p>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 → 各事業所の管理者が担っているが2025/4より外部の専門機関に相談しより充実した内容にする 成迫労務 F&amp;M</p> <p>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 → 定期ではないが面談・相談など必要に行っている 何かあればいつでも相談してくださいと伝えてある</p>
両立支援・多様な働き方の推進	<p>⑨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、事業所内託児施設の整備 → 就業規則の整備 全てではないが子育て中でも働きやすいシフト 介護中でも時間のやり繰りができる職場</p> <p>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 → 上記の通り、従業員の意思を尊重している 非正規から正規は能力による</p> <p>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を行っている → 有給は本人の希望を優先 退職時には有給を全て消化する実績有</p> <p>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を行っている → 人手不足のため偏りがある 採用にかかる仲介費用などが無ければ積極的に有能な人材確保に務められる 採用を強化するため外部機関と連携 F&amp;M</p>
腰痛を含む心身の健康管理	<p>⑬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 → 問題については真摯に受け止めてできる限り対応している</p> <p>⑭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 → 労基法に該当する職員のみ健康診断実施 従業員が更に働きやすい環境を求めた場合できるだけ応えるように努力している 物置修繕、事務所移転などで空きスペースを増加</p> <p>⑮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 → 雇用管理改善の研修は具体的にはないが、現場単位で意見を言い合える環境になってきている 例:パート職員も参加のミーティング</p> <p>⑯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 → 社内共有ツールにマニュアル有 責任者がすぐ対応や指示できるような通信環境になっている トレロ掲示板 各事業所の保存データ</p>
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	<p>⑰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 → 業務改善については常に念頭に置いて活動している 労基法に対する整備、無駄なツール、タスクの撤廃、就業規則の見直しなどが実績 直近の課題はカスハラ対策</p> <p>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 → 月1の全体会議、管理者MTで課題を出し、現場と運営一体となって取り組んでいる</p> <p>⑲5S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 → 2018年の障害児通所支援事業開始時に比べ職場環境が良くなっているが簡単な掃き掃除など基本的なところがおろそかになりつつある</p> <p>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 → 無駄なツール、タスクは撤廃しできるだけシンプルに情報を伝達できるようにしている</p> <p>㉑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 → 記録を効率化させるために請求一体型のソフトを導入しデジタル化を進めている タブレット端末もそれに合わせて数台導入済み</p> <p>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 → 職員間の連絡調整は主にLINEでのやり取りになるが簡潔で早い グループLINEも適に活用 シフトはアプリのタイムツリーを活用</p> <p>㉓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)がある場合は、いわゆる介護助手等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。 → 分業化を進めているが人手不足もあり一部のできる人材に負担がいつているのも事実 給与や賞与で評価している</p> <p>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 → 委員会や情報公開などの対処については共通化されている 現場に人材が集約されており運営を強化するべく専門家、新入材確保、環境の整備を進めている 2025/5より法人住所を移し総務の強化と業務効率化に取組む</p> <p>※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組」の要件を満たすものとする</p>
やりがい・働きがいの醸成	<p>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 → 月1の全体会議、管理者MTで課題を出し、現場と運営一体となって取り組んでいる パート職員の意見も取り入れている</p> <p>㉖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 → コロナ以降積極的な交流は少ないが地域の資産(体育館や福祉施設)を活用している</p> <p>㉗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 → 利用者の課題や希望を聞き入れている 従業員にも事情があり法人の理念を押し付けるわけにはいかないが皆心の根底には法人と同じ理念があり生活し働いている</p> <p>㉘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 → MTなどで情報共有している</p>

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求める。下線部は令和6年度までの要件からの主な変更点。