

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

令和8年4月1日現在

介護職員等処遇改善加算 III・IV	: 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	: 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㊸又は㊹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	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 →法人の経営理念等を朝の朝礼時に唱和し、周知を行う。
	2 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) →採用に関してはやる気を見ることから、資格経験を問わず、採用を行っている。現在活躍中の職員半数以上は無資格未経験スタート。
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 →介護福祉士取得を目指す者(実務者研修)は、学校等の日程を考慮しシフト作成を行い、正規職員には喀痰吸引研修を当施設負担にて受講し、資格取得を行っている。
	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 →年に1回以上の面談を行い、働き方やキャリアアップに関して管理職に相談する機会の確保を行う。
両立支援・多様な働き方の推進	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 →面談等を元に柔軟な雇用形態(パート)や希望者の正社員転換制度完備
	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 →年間最低6日以上を目標に、取得しないものにも管理職や担当者が残数を当該職員に伝達し有給休暇の取得を促している。
腰痛を含む心身の健康管理	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 →互助会への会費支援(福利厚生として)や相談窓口の設置(主に副施設長が窓口となる)
	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 →毎年、全職員へのストレスチェック(厚生労働省指定のもの)を行い適宜面談の実施。また、仮眠室完備や休憩時のパーテーション設置
	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 →介護技術修得支援として、オンラインでの研修(ケアヒント)を導入し、法定研修以外の研修も実施。また、職員の腰痛対策の為、理学療法士監修の元、朝礼時に腰痛体操を実施。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	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 →生産性向上委員会の設置(R7年度より)
	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 →介護ソフトおよびタブレット端末の導入済み
	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 →全床にセンサー内蔵ベッドを導入し、出勤職員はインカムを全員装着(事務の一部除く)することで、職員間の伝達を迅速に行う。 また、LINEWORKSを導入しており、迅速な情報伝達を行っている。
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 →個々のケア内容改善は担当者会議にて専門職が行っている。また、別で特養全体の会議を実施し、介護職員の意見集約やケアに関する検討を行っている。
	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 →法人理念は掲示し、朝礼でも唱和を行っている。また、介護保険に関してもオンライン研修にて実施している。