

令和8年度 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

当法人の「福祉・介護職員等処遇改善加算」の算定に係る【職場環境等要件の28項目】について実施している取組内容を掲載いたします。  
(令和7年度より計画・実施することとし、すべての従業者に周知いたします。)

区分	厚労省:参考 具体的内容	R7	R8	法人の(具体的な)取組み
(1)入職促進に向けた取組み	① 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組み等の明確化	●	●	・朝礼で法人の理念を唱える。 ・法人全体の事業計画・施設事業所の事業計画と事業報告を作成し、ホームページ掲載している。
	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			(行っていない)
	③ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築(採用実績でも可)	●	●	・ハローワークや法人ホームページ、地域の関係機関等に広く応募し、新卒、他分野からの転職者、中高年齢者等採用。
	④ 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	●	●	・インターンシップ生や福祉専門学生の実習受入れ、年間計画を通じた地域行事への参加の取組を行っている。
(2)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障害研修制度、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	●	●	・介護福祉士実務者研修の実施会場協力、受講推奨 ・資格取得等のための講習会や研修会の受講費助成(社会福祉主事認定・社会福祉施設長資格・介護福祉士・他) ・業務関連専門技術研修への受講支援。 ・強度行動障害支援者養成修了者におけるケース会議の実施
	⑥ 研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入			(キャリア段位制度はない)
	⑦ エルダー・メンター(仕事のメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入			(制度導入していない)
	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確保	●	●	・年末の働き方アンケートの実施・面談希望者との面談
(3)両立支援・多様な働き方の推進	⑨ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の設備	●	●	・法人就業規則により、育児・介護休業等に関する規程を定めている
	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	●	●	・非正規職員から業務指定職員、業指指定職員から正規職員への転換の整備
	⑪ 有休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掛け等に取り組んでいる。	●	●	・シフト勤務作成前に予め希望休を確認し、調整しながら勤務作成している。
	⑫ 有休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に取り組んでいる。	●	●	・業務手順やルール等をマニュアル化し、担当者以外でも対応可能な体制を整えている。 ・デジタルツールを活用し情報を一元化している。
(4)腰痛を含む心身の健康管理	⑬ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮	●	●	・障害者雇用を積極的に受入れ、体調面や障害に応じた配置を整備
	⑭ 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	●	●	・福利厚生に関する内規を定めている。 (共済会加入掛金・福利厚生センター加入金・予防接種費用等の一部負担)
	⑮ 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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	●	●	・全職員の年1回(夜勤者2回)の健康診断の実施 ・年1回のストレスチェックの実施、産業医との面談
	⑯ 福祉・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やリフト等の活用、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			
(5)生産性向上のための業務改善の取組み	⑰ 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	●	●	・ヒヤリハット報告並びに検証、対策を日々行っている。 ・事故対応マニュアルがある。
	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【※必須】	●	●	・毎月の各課会議(班ミーティング)にて各事業等の進捗状況を行い、その課題を抽出し解決対策等を協議している。 ・標準業務の見える化、SDCA・PDCAにて改善に努めている。
	⑲ 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・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	●	●	・労働衛生委員により定期職場巡視 ・啓発ポスターの提示
	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	●	●	・福祉の森、日誌・復命書等の供覧 ・業務手順書を作成し、共有している。
	㉑ 業務支援ソフト(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	●	●	・介護ケアアプリ(パソコン・タブレット等)を活用し、一貫した支援記録と情報共有を行っている。パソコンで他部署との連携も図っている。
	㉒ 介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排せつ支援、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			
	㉓ 業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、食事などの準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等の業務については、間接支援業務に従事する者の配置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	●	●	・トイレやフロア清掃を他部署が担っている。 (・環境整備、設備等の営繕を担う職員を配置している) 間接的な支援・・・買い物、修繕、清掃
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				

(6) やりがいい・働きがいの醸成	⑫ 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・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	●	●	・業務開始前の申し送り(ミーティング)にて、情報共有をおこなっている。 ・ケース会議やケア会議を行い、支援内容の改善等を図っている。
	⑬ 地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のため、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	●	●	・地域の小学校での総合教育(福祉体験・交流等)に参加協力している。 ・施設行事(秋まつり)の開催し、地域の高校生や住民との交流を図っている。
	⑭ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	●	●	・年度初めに職員研修(新人・中堅・勤務年数)を開催。 ・
	⑮ 支援の好事例や、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			

令和7年度以降      ●福祉・介護職員等処遇改善加算 I・II      上記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⑭又は⑮は必須)

令和8年度  
(6月施行)      ●福祉・介護職員等処遇改善加算 I・II      上記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⑮は必須) + 全体から14