

福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

区分	内容	取り組み状況	取り組み詳細
入職促進に向けた取組	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・仕組みなどの明確化	○	経験や資格の有無に関わらず幅広い人材を採用し、多様な価値観や視点を活かした支援体制づくりに取り組んでいます。
	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	○	研修の実施や日常的な助言を通じて、職員一人ひとりの知識・技術向上を支援し、専門性の向上に努めています。
	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)	○	職員が安心して働けるよう、相談しやすい環境づくりや相互に支え合う体制の整備を行っています。
	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	○	定期的なミーティングや日常的な声かけを通じて、職員間のコミュニケーションを活性化しています。
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	○	資格取得や外部研修への参加を促進し、勤務調整や情報提供などを通じてキャリア形成を支援しています。
	⑥研修の受講やキャリア段位制度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	○	業務内容や役割の明確化を図り、職員が安心して業務に取り組める環境づくりを行っています。
	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	○	職員同士が気軽に相談できる雰囲気づくりを大切に、心理的な負担の軽減に配慮しています。管理者が全員のメンタルサポートを行います。
	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	○	日々の業務の中で意見交換の機会を設け、より良い支援につながるよう組織的な改善を行っています。
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整備	○	子育てや家庭状況に配慮し、勤務時間やシフトの調整を柔軟に行える体制を整えています。
	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	○	パートから正社員への転換実績があり、希望や適性に応じた多様な働き方を支援しています。
	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等に取り組んでいる	○	有給休暇の取得を推進し、年に5回以上の取得を目標に取得状況の確認や声かけを行うことで、働きやすい環境づくりに努めています。
	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に取り組んでいる	○	心身の健康維持のため、無理のない勤務体制の構築と休憩時間の確保に取り組んでいます。
腰痛をきむ心身の健康管理	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	○	業務の偏りが生じないよう配慮し、職員間で協力しながら業務負担の軽減を図っています。
	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	○	研修や日常業務を通じて、利用者支援に関する知識・技術の共有と向上に努めています。
	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	○	短時間勤務など多様な働き方を受け入れ、個々の事情に応じた柔軟な雇用形態を整備しています。
	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	○	業務内容や支援方法について情報共有を行い、チームとして統一した支援ができるよう努めています。
生産性向上のための取組	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	○	日常的な振り返りや意見交換を通じて、支援の質の向上と業務改善に取り組んでいます。
	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	○	職員が意見を発信しやすい環境を整え、組織全体で課題解決に取り組む体制を構築しています。
	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	○	利用者の特性に応じた支援ができるよう、個別対応の充実と環境整備に努めています。
	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	○	安全面に配慮した環境づくりを行い、安心して過ごせる支援体制の整備に取り組んでいます。
	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		
	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		
	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、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、間接支援業務に従事する者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。	○	日々の業務の中で支援方法の見直しを行い、より良いサービス提供につながるよう努めています。
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	○	小規模事業所としての特性を活かし、職員間の連携を密にしながらか柔軟な対応を行っています。	
やりがい・働きがいの醸成	㉕の2 1法人あたりの施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者であり、㉔の取組を実施している。		
	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	○	定期的にミーティングを実施し、職員間で意見交換や情報共有を行っています。そこで得られた気づきをもとに、勤務環境や支援内容の改善につなげています。
	㉖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	○	地域との関わりを大切に、児童や住民との交流の機会を設けています。こうした取り組みを通じて、職員の意欲向上や地域理解の促進に努めています。
	㉗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	○	法人の理念や利用者本位の支援方針について、定期的に学ぶ機会を設けています。研修や日常の共有を通じて、支援の質の向上に努めています。
㉘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	○	支援の好事例や利用者・ご家族からの感謝の声などを共有する機会を設けています。職員のやりがいや意識向上につながるよう取り組んでいます。	