

介護職員等処遇改善加算の職場環境要件（令和 7 年度以降）にかかる情報公表

当該加算を算定するにあたり、職場環境等の要件について実施している取組項目を掲載いたします。
（令和 7 年度より計画、実施することとし、すべての介護職員に周知いたします。）

【算定する処遇加算等の区分】 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）

区分ごとに 2 つ以上（生産性向上は 3 つ以上うち★は必須）

区分	職場環境要件項目	当法人としての取り組み（予定を含む）
向 入 け 職 た 促 取 進 組 に	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	朝礼で法人の理念を唱える。毎月のリーダー会議及び職員会議において方針、姿勢などを示している。
	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	中学生等の職場体験やインターシップの受け入れを行う。
に キ 資 向 ヤ 質 け リ の た ア 向 ア 支 支 ッ 上 援 プ や	働きながら介護福祉士を目指すもの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	必要な研修の受講支援を行う。 勤務シフトの調整を行う。 資格取得及びその他必要な研修は特別有給休暇とする(10日以内)
	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	入職して間もない職員の周知を行うことで育成担当者以外の職員にも育成途中であることがわかり話しかけやすい環境をつくる。
推 様 両 な 立 働 支 き 援 方 ・ 進 の 多	子育てや家庭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	育児休業や出生時育児休業取得、介護休業の周知と推進。 子の看護休暇、介護休暇の周知と推進。
	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。	職員が出勤簿で有給取得が把握できる。 有給休暇取得促進に努め職員のワークライフバランスを支援する。 有給取得率70%を目指す。（次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画による）
健 腰 痛 を 含 む 管 心 身 理 の	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	全職員の年1回(夜勤者は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。 職員の休憩室の確保。
	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、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	スライディングシートやイージーグライドの導入。
	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	月1回の事故防止委員会の開催。
善 善 生 一 及 産 の び 性 た 働 向 め く 上 の 環 業 取 境 務 組 改 改	★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。	各事業所で会議を行い、問題点や要望に対し取り組みが可能なのかを検討し、出来るところから取り組んでいく。
	介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの)・端末情報(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入	介護ソフトを活用しタブレット、パソコンでの情報共有を行う。 記録の電子化による業務の効率化。
	業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職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を行う。	清掃業務専従や洗濯業務専従の職員を配置している。
醸 働 や き リ が が い い 成 の ・	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	各事業所においてのケア会議の実施と事業所間の情報共有。
	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	あそかのもりカフェの開催。 地域のサロンでの支援。 高校生の清掃活動とご利用者とのクリスマス交流。 園児とご利用者との交流。