

令和7年度 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

区分	職場環境要件項目	具体的な取り組み
入職促進に向けた取組	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	事業所の経営理念、人材育成のための資格取得支援などを掲載
	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	年齢不問、未経験者の採用実績あり
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	働きながら介護福祉士等の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、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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	強度行動障害研修・介護福祉士の取得を支援、費用の全額負担している
	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	エルダー・メンター制度を導入している
両立支援・多様な働き方の推進	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の転換の制度等の整備	相談窓口の設置し、状況に応じて管理者会議を実地、非正規職員から正規職員の転換実績あり
	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うえで、取得状況を定期的に確認し、身近な上司などからの積極的な声かけを行っている	事務長が有給所得状況を定期的に確認し、本人あるいは直属の上司に有給休暇の取得を促すようこけ替えを行っている
	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、業務配分の隔たりの解消を行っている	業務の分担化や情報を共有し、業務の属人化を解消している 負担になっている業務がないか定期面談を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	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	相談窓口を設置している他、定期面談を行っている
	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	事故対応マニュアルの整備
生産性向上のための業務改善の取組	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	プロジェクトチームを立上げ、気づきシートの配布や、介護ロボットの導入検討などを行っている
	現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実地等）を実施している	気づきシートを配布し課題の抽出を行っている
	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	介護ソフトを導入し、本格運用に向け職員への指導を行っている
やりがい・働きがいの醸成	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	支援内容の改善に向け、定期的にミーティングを行うほか、個人面談も行っている
	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	朝礼時に利用者・家族からの意見や謝意などを伝えている