

## R8年度 福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

6つ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⑩は必須)の取り組みを実施。  
情報公表システム、ホームページ等で実施した取組の内容について具体的に公表します。

※福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和8年度以降）参照

<区分>

### ◎入職促進に向けた取組

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

⇒合同企業説明会や共通求人での人員体制の確保。繁忙期や感染症等の一時的な職員不足の対策とし施設間の職員派遣や短期間支援に入る仕組みの構築。実務者研修の参加支援を実施、事業所間の職員交流を実施。

④職業体験の受け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みの実施

⇒大学・専門学校等への企業パンフレットの配布、就職説明会への参加、また、地域の行事に各事業所が参加し、知名度や職業理解を向上する。

### ◎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

⇒各資格取得の受講費用補助とシフト調整、勤務時間内の取得支援などを実施。

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・働き方に関する定期的な相談の確保

⇒上長によるキャリアアップの面談を年2回実施。個人の課題を明確にし、キャリアアップへ繋げる。

### ◎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

⇒時短勤務制度を小学生まで拡充し、多様な働き方が選択できるよう支援。

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

⇒夏や冬などに連続休暇を推奨し、実績を確認する。連続休暇時は業務に支障がないよう「業務の見える化と誰でも変わりができる」業務の棚卸を行う。

### ◎腰痛を含む心身の健康管理

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

⇒外部サポートサービスを取り入れた健康サポートの導入（AIG損害保険㈱）、サポートサービス案内を各事業所の休憩室などに掲示。

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

⇒業務の属人化防止の為、マニュアルの整備、社内研修や外部講師の研修を充実させ実施。

### ◎生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取組

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

⇒特定の職員に業務が集中しないように、業務のマニュアル化・標準化を実施。また、情報端末を使用した情報共有で課題や状況、データの見える化（可視化）を実施。

⑲5 S 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

⇒定期的な施設チェックを実施し、チェックリストに基づく点検・改善を継続的に行うことで、良好な環境の維持・向上に努めている。

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

⇒各種マニュアルの整備やチェックリストの導入、フォーマットの簡素化による作業負担軽減を実施。

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

⇒業務支援ソフト（HUG 成長療育支援システム）の導入、各施設にタブレット端末や複数台スマートフォン端末等の導入を実施。

㉒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

⇒各施設共同の委員会（虐待、感染症、ハラスメント等）の設置、統一されたフォーマットの使用や合同研修会の実施。総務・経理など各管理業務の集約。共同の記録管理システムの導入、シフト管理や異動管理の効率化。

### ◎やりがい・働きがいの構成

㉓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

⇒職場内で意見交換などを通じ、自己分析を促し、勤務内容や支援内容を改善する。

㉔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

⇒障害福祉の目的、理念を学ぶ研修を定期的に開催。また、自法人の理念も合わせて考え方が浸透するよう、研修内容に盛り込んでいる。

## 福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

6つ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⑬は必須)の取り組みを実施。  
情報公表システム、ホームページ等で実施した取組の内容について具体的に公表します。

※福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）参照

<区分>

### ◎入職促進に向けた取組

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

⇒他の事業所と合同説明会の開催、共通の求人広告を出すことによる人員体制の確保。繁忙期や感染症等により一時的な職員不足の対策として、他の施設からの職員派遣や短期間支援に入る仕組みの構築。その他「実務者研修」の参加支援を実施し、事業所間の職員交流も同時に実施。

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みの実施

⇒大学・専門学校等への企業パンフレットの配布、就職説明会への参加、また、地域の行事に各事業所が参加し、知名度や職業理解を向上する。

### ◎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

⇒各資格取得の受講費用補助とシフト調整、勤務時間内の取得支援などを実施。

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・働き方に関する定期的な相談の確保

⇒上長によるキャリアアップの面談を年2回実施。個人の課題を明確にし、キャリアアップへ繋げる。

### ◎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

⇒時短勤務制度を小学生まで拡充し、多様な働き方が選択できるよう支援。

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

⇒夏や冬などに連続休暇を推奨し、実績を確認する。連続休暇時は業務に支障がないよう「業務の見える化と誰でも変わりができる」業務の棚卸を行う。

### ◎腰痛を含む心身の健康管理

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

⇒外部サポートサービスを取り入れた健康サポートの導入（AIG損害保険㈱）、サポートサービス案内を各事

業所の休憩室などに掲示。

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

⇒業務の属人化防止の為、マニュアルの整備、社内研修や外部講師の研修を充実させ実施。

### ◎生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取組

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

⇒特定の職員に業務が集中しないように、業務のマニュアル化・標準化を実施。また、情報端末を使用した情報共有で課題や状況、データの見える化（可視化）を実施。

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

⇒各種マニュアルの整備やチェックリストの導入、フォーマットの簡素化による作業負担軽減を実施。

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

⇒業務支援ソフト（㈱LITALIKO社製、LITALIKO発達ナビ）の導入、各施設に複数台スマートフォン端末等の導入を実施。

㉒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

⇒グループ内企業共同での各種委員会（虐待、感染症、ハラスメント等）の設置、複数施設で統一したフォーマットの使用や合同研修会の実施。また、本部機能を有することで総務・経理など各管理業務を集約し現場負担の軽減に繋げている。その他、クラウド型の記録管理システムの導入、複数施設で共通の人事管理を実施しシフト管理や異動管理を効率化している。

### ◎やりがい・働きがいの構成

㉓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

⇒職場内で意見交換などを通じ、自己分析を促し、勤務内容や支援内容を改善する。

㉔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

⇒障害福祉の目的、理念を学ぶ研修を定期的に開催。また、自法人の理念も合わせて考え方が浸透するよう、研修内容に盛り込んでいる。