職場環境等要件【処遇改善加算Ⅱ】

区分	内容
入職促進 に向けた 取組	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 ◆ 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
資質の 向上や キャリア アップに 向けた 支援	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 働きながら介護福祉士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、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 ◇ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援 多様な 働き方の 推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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などの整備 ◆ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりの為、具体的取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に〇回取得、付与に数のうち〇%以上を取得）を定め、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を行っている。
腰痛を含 む心身の 健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 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 ◆ 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
生産性 向上の ための 業務改善 の取組	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 ◆ 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。 ◆ 業務内容の明確化役割分担を行い、介護職員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替え等を行う。
やりがい・ 働きがい の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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。 ◆ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供。

【マークについて ◆ = 取り組み済 ◇ = 令和7年度内に取り組みことを誓約します。令和7年1月作成】