

(6)職場環境等要件

令和8年度特別要件を満たす。	
令和8年度特別要件を満たすことで、当該要件を満たすこととしている場合、 令和9年3月末までに職場環境等要件に係る取組を行うことを誓約します。	
令和8年度特別要件を満たさない場合、各区分区分の算定に必要な令和8年度中の職場環境等要件を満たす。 ※こちらを選択する場合には、下記の職場環境等要件の表にチェックをしてください。	○

【4、5月は、処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ、6月以降は処遇改善加算ⅠⅠ、ⅠⅡ、ⅡⅠ、ⅡⅡが対象】

該当 ○

- ⇒ ・届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック(✓)する又は令和8年度中に要件整備を行う誓約をすること(「誓約」)。
・「人材促進に向けた取組」、「賃金の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに2以上以上の取組を実施すること。
・「生産性向上のための取組」のうち3以上の取組(うち1は必須)を実施すること。1法人あたり1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、④の取組を実施している場合は、④の2を選択すること。

【処遇改善加算Ⅲ・Ⅳが対象】

- ⇒ ・届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック(✓)する又は令和8年度中に要件整備を行う誓約をすること(「誓約」)。
・「人材促進に向けた取組」、「賃金の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上以上を実施するとともに全体から8以上の取組を実施すること。
・「生産性向上のための取組」のうち5以上の取組を実施すること。1法人あたり1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、④の取組を実施している場合は、④の2を選択すること。

【6月以降新規に対象となるサービスが対象】

- ⇒ ・届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック(✓)する又は令和8年度中に要件整備を行う誓約をすること(「誓約」)。
・「人材促進に向けた取組」、「賃金の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに1以上以上を実施すること。
・「生産性向上のための取組」のうち5以上の取組を実施すること。1法人あたり1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、④の取組を実施している場合は、④の2を選択すること。

区分	内容	当法人の取り組み
人材促進に向けた取組	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	共同生活活動と就労8の事業所で同時に研修会を行う 年齢を問わず、未経験者の採用を行っている また家庭の事情や勤務希望日数や時間にも柔軟な対応をし
	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	
	③他家からの転職者、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(採用の実績も可)	
	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への取組の実施	
賃金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援支援や、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産研修制度、サービス管理責任者研修、略吸吸引研修、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	国家試験取得に向けた養成受講料への補助、また別機構からの補助金を受ける場合はその連帯保証をする等しており、試験にかかる宿泊費や交通費まで補助している。
	⑥研修の受講やキャリアアップ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	
両立支援・多様な働き方の推進	⑦エディター・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	年一回以上、事業所の管理者と面談 各休業体制の整備、勤務シフトの変更への柔軟な対応 非常勤職員からの正職員雇用有
	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・働きやすさに関する定期的な相談の機会の確保	
	⑨子育てや家族療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	
	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	
腰痛を含む心身の健康管理	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●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	半日単位での有給休暇の使用 管理者、責任者からの有給取得の声掛け
	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	
	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	
	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	
誓約	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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	法人補助を使った基本項目でも健康診断の受診可 定期的なストレスチェックの実施
	⑯福祉・介護職員の身体負担軽減のための介護技術の研修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	
	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	
	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	
生産性向上のための取組	⑲GS活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・経の語文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている	実績の入力や利用者情報の管理等、クラウド上で管理が行われるようなシステム導入予定
	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	
	㉑業務支援ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が必要なもの)、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	
やりがい・働きがいの醸成	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を行うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	管理者や責任者に気づきを伝えるような雰囲気づくり eラーニングでの研修に空いた時間に学べる環境づくり
	㉔各種委員会の共同設置、各種計画・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の共同、共同で行った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	
	㉕2 1法人あたり1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、④の取組を実施している	
	㉖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	
地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のための、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	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	
	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	

見える化要件【4、5月は、処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ、6月以降は処遇改善加算ⅠⅠ、ⅠⅡ、ⅡⅠ、ⅡⅡが対象】

- ・実施する周知方法について、チェック(✓)すること。なお、令和8年度中の見込みでも差し支えない。

ホームページへの掲載	✓	職場環境等要件の28項目のうち、実施する取組項目の「障害福祉サービス等情報公表システム」(「事業所の特色」欄)での選択
	✓	職場環境等要件の28項目のうち、実施する取組項目の自社のホームページへの掲載