

ADL あがる スタンダード

導入特典

処遇改善に関する加算の職場環境等要件（令和6年度まで）

「職場環境等要件」として、研修の実施などキャリアアップに向けた取組、ICTの活用など生産性向上の取組等の実施を求めている。
 ・介護職員処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ：以下のうちから**1つ以上**取り組んでいる必要
 ・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：以下の**区分ごとにそれぞれ1つ以上**取り組んでいる必要

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①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 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 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度向上の取組の実施
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研修吸引、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 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 ⑦エンター・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 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	⑨子育てや家族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、事業所内託児施設等の整備 ⑩職員の事情等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 ⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⑫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
腰痛を含む心身の健康管理	⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の研修支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 ⑭長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 ⑮介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の研修支援、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 ⑯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	⑰タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務の効率化 ⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含む）の促進 ⑲5S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）等の実践による業務の効率化 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
やりがい・働きがいの醸成	㉑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の改善 ㉒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 ㉓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 ㉔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



令和6年度においては、左表のように、特定処遇改善加算においても、それぞれの区分ごとに1つ以上の取り組みを要件としていましたが・・・

令和7年度からは、介護職員等処遇改善加算のⅠ または Ⅱ を取得する場合には、各区分ごとに2つ以上の取り組みが求められています。

さらに、生産性向上要件からは3つ以上とされており、うち17番または18番は必須となっています。

「利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の設置」も義務化されましたので、経過措置期間中ではありますが、加算ⅠやⅡを取得するならば、令和7年度において必須要件となっている、17番や18番についてはこの義務化された委員会を活用して取り組むのがよさそうです。

しかし、17番や18番の取り組みは、生産性ガイドラインに基づいて進めたり、または、独自の進め方の参考にすることが必要に

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）

介護職員等処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ：以下の**区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）**取り組んでいる
 介護職員等処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：以下の**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㉑又は㉒は必須）**取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①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 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（採用の実績でも可） 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度向上の取組の実施
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、腰痛吸引、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 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 ⑦エンター・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 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	⑨子育てや家族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、事業所内託児施設等の整備 ⑩職員の事情等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 ⑪有給休暇が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に●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を行っている 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、業務の風土の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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 ⑭長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 ⑮介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の研修支援、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 ⑯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（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰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 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 ⑲5S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う 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介護ソフト（記録、情報共有、請求業務経記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 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間の連絡調整に使用するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、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・拭き掃除等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担当など、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う ㉔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インフラ等の共有 ㉕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 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たす ※小規模事業者は、㉑の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たす
やりがい・働きがいの醸成	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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケアの改善 ㉗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 ㉘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 ㉙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



なってくることもあり、課題の抽出や分析、構造化、具体的なゴール設定など解決策となる取り組みを構築することは簡単ではありません。

そこで、令和7年1月末日までに「ADL あがるスタンダード」をご導入いただきました事業所の方々は、「ADL あがるスタンダード」を使って課題解決を図った事例を、生産性ガイドラインに基づいた各ツールの使用の手順・記載項目を含めてご提示させていただきます。

皆様の課題が私どもの介護施設と同様の課題であった場合には、非常に参考となるひな形になると思います。この生産性ガイドラインを用いた取り組みの事例をお使いになられれば、必須の取り組みである17番や18番については、安心して進められるでしょう。

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）

介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる
 介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下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又は⑭は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①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 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（採用の実績でも可） 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度向上の取組の実施
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 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦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 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	⑨子育てや家族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 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 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に●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を行っている 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を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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 ⑭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 ⑮介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、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 ⑯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（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰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 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 ⑲5S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 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 ㉒介護ロボット（見守り支援、移乗支援、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間の連絡機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、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、三捨等）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等を行っている ㉔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インフラや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 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たす ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものと見なされる
やりがい・働きがいの醸成	㉕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 ㉖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 ㉗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 ㉘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



ピンクに色付けしたところは、ADL あがるスタンダードをそれぞれの取り組みに活かすことができます。たとえば、「1番の 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」のためには、ADL あがるスタンダードを使用して、介護の理論や基準に業務をそらえることで、属人的な介護手法や価値観・考え方を排除することに取り組むことが出来ます。「3番の 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（採用の実績でも可）」のためには、ADL あがるスタンダードを使用することによって、未経験者でも適切な業務を行えるように、どこでも、いつでも閲覧して学べる環境を整える取り組みを行えます。

「6番の 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動」のためには、ADL あがるスタンダードの内容を理解して、しっかりと実践しているかを確認する仕組みを人事考課上で運用する取り組みが行えるようになります。

後ほどご紹介いたしますが、令和7年度には、「ジョブチェックリスト」として、ADL あがるスタンダードを導入していただいている皆さまに、動画に基づく業務が実践できているか、上司が部下などに対してチェックや指導をしていくために使用するツールをご提供してまいりますので、人事制度の運用のためにご活用いただけます。

「12番の 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を行っている」のためには、ADL あがるスタンダードを使って業務の属人化を解消することによって、皆がよりどころとする業務基準が明確となり、偏ったシフト編成などによる業務負荷が軽減され、有給所得率の向上にも役立てられます。

「15番の 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、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」のためには ADL あがるスタンダードの中にある、トランスの姿勢に関する解説メニューや、ノーリフティングなどのメニューを参照いただきながら、実践に繋げていただく研修を実施できます。

「27番の 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」については、ADL あがるスタンダードがいつでも、どこでも、インターネットがつながる環境であれば受講できる環境となりますので、利用者本位のサービス提供を行う上での基本となる技術や理論の習得に役立てられます。このような、取り組みに活かした事例として、生産性ガイドラインを用いた取り組みの事例ツールを手に入れていただくためにも、ぜひ令和7年1月末日までのご導入をご検討ください。

特典 サンプル画像

自法人での取り組み事例を、生産性ガイドラインに基づく手順ごとに解説するツールとなっております。課題の発見・分析・対策・進捗管理など一連の流れをご覧いただき、ご活用いただけます。

課題分析シートの例

効果測定ツールの例

■介護サービスの質の視点に該当するサービスの質指標

分子には「分」、分母には「回」を設定

視点	No.	指標名	分子	分母
視点1：チームケアの質の向上	定量	1 組織・チームでご利用者の変化やニーズの情報を共有する機会	回	月
		2 ご利用者のトータルペインの状況に応じたチームケアの内容の評価や見直し	回	月
	定性	1 組織・チームで共通の視点が設けられ、連携や協働がしやすくなっている		
		2 組織・チームでの情報の共有度と活用度が高くなっている		
視点2：人材の成長	定量	1 基本的な業務の基準に基づき、業務を遂行する回数	人	対象職員数
		2 ご利用者の状況把握、基本対応、柔軟な対応が出来る回数	人	対象職員数
		3 業務一連の問題に対応する回数	人	対象職員数
	定性	1 業務に関する本質的な課題を把握し、適切な対応方法の検討が出来る状況		
視点4：専門性	定量	1 ご利用者のトータルペインの状況を把握して、新たな介入方針の提案をした回数	回	月
		2		
	定性	1 ご利用者のトータルペインの状況に応じた介護の実践力		
		2		
視点7：働くモチベーション	定量	1 5G（ガタガタ・ギリギリ・ギスギス・グタグタ・ゲンナリ）の改善に向けた意見交換の回数	回	人
		2 フォロー業務のために、管理・指導・ベテラン職員等が予め希望していた休暇の取得に影響した数	回	回
	定性	1 心理的に安心して発言しあえる状況		
		2 職員と管理者のコミュニケーションの機会や時間が偏り無く十分にある		