

福祉・介護職員等処遇改善加算 職場環境等要件にかかる情報公開(見える化要件)

区分	内容	当法人の取り組み
入職促進に向けた取組	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	ホームページに法人理念を掲載し明確化している 事業所の支援方針を定め、支援方針実現のため、職員に周知し取り組んでいる 職員行動規範を明確化し事業所の経営理念を明確化して毎朝唱和している
	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	関係事業所が共同して外国人労働者のZoomによる採用面接を実施 同一法人内の就労支援B型、生活介護の兼務等の実績がある 同一法人内で交換研修やヘルプ体制等の実績がある
	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)	他産業からの転職者や高年齢者等の採用実績があり、シニアのための就職相談会などにエントリーする等、幅広い採用を継続している
	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の実施	近隣小学校やこども園、中学校生徒会、高校吹奏楽部との交流、学生保育、介護実習、職場体験、インターンシップ、ボランティア募集を実施している
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	社会福祉主事資格認定通信課程の研修費用に対する奨学金制度がある サービス管理責任者研修、強度行動障害支援者養成研修等は業務として受講する等、受講がスムーズに行えるよう職場環境を整えている キャリアパス休暇を設定し、働きながら国家資格取得に向けて取り組めるようにしている
	⑥研修の受講やキャリア段位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	研修受講が昇格試験受験の要件になっており、業務評価にも研修受講を反映している 外部研修の案内を随時掲示、回覧し、研修計画をもとにキャリアに応じた研修を受講できる仕組みを整え、キャリアアップによる昇給も行っている
	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	エルダー・メンター制度を導入し、手厚い新人教育を行っている サービス管理責任者研修を修了した職員・サービス管理責任者・主任生活支援員が仕事やメンタル面のサポートなどを随時担当している
	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	キャリアアップに向けた資格取得の相談、昇格試験や昇給に向けた相談、特定技能、技能実習生の日本語学力検定試験の合格に向けた相談等を行っている 各職員に自己目標シートを作成してもらい、それぞれの目標・課題に沿って初期面談、中期面談、最終面談を実施、評価を行っている
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ための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	育児目的休暇を設定している 子の看護等休暇について、小学校第6学年修了までの子を養育する職員を対象としている
	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	非正規職員から正規職員へ転換できるよう採用替え試験を実施している 未就学児のいる職員に対して、時短勤務の申請により勤務時間の短縮を受け入れている 人員配置を充実させ、休みのとりやすいシフトにしている
	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等に取り組んでいる	毎月の有給休暇の取得状況を確認し、会議でも有給休暇の取得について取り上げ、取得しやすい雰囲気維持するよう努めている 管理職から積極的に有給休暇の取得を促している 年間の休暇計画を作成し、有給休暇を取得しやすくしている
	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に取り組んでいる	情報共有や複数担当制ができるよう、状況に応じてサービス管理責任者が中心となって担当制度を見直している 全体終礼、全体朝礼、各作業場での引継ぎ、掲示板の活用等を毎日行い、情報共有の機会創出と環境整備を行っている。 副担当制度を実施するとともに、支援手順のマニュアル化を行い、どの職員でも業務を遂行できるようにしている 行事や委員会等の担当を配分化し、業務の重複削減に配慮している

福祉・介護職員等処遇改善加算 職場環境等要件にかかる情報公開(見える化要件)

区分	内容	当法人の取り組み
	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	障害を有する職員には、勤務時間や業務内容等を体調等に合わせるよう配慮している 定期的に面談を行い、困り感の共有や働きづらさの解消をしている
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	職員相談窓口を設置し、担当者は「メンタルヘルス担当者研修」を受講している 社会福祉法人福利厚生センター(ソウエルクラブ)に入会しており、勤続年数・資格取得・お祝い等福利厚生が充実している
	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	短時間勤務労働者を含めた全職員を対象に健康診断を実施している 短時間勤務労働者を含めた希望する職員を対象にストレスチェックを実施している 休憩室の設置及び休憩スペースの開放を行い、休憩時間にゆっくり休息できる環境を整備している 看護師による健康診断の結果に基づく健康相談を行い、受診を促進している
	⑯福祉・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	コルセットを施設から貸与している
	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	事故報告のマニュアル、事故時のサポート、ヒヤリハットの報告体制を整えている 支援時、事故発生時、ハラスメント発生時等様々な場面における各種対応マニュアルを作成し、事務所内や送迎車など必要か所に設置し、いつでも閲覧できるようにしている
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	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	「業務改善委員会」にて課題の見える化を実施しており、委員会担当者は「業務改善研修」を受講している 業務改善のための課題抽出方法として「目安箱」を設置しているアンケートの実施等、職員の意見を吸い上げる仕組みを整備している 作業場終礼を毎日実施し、ご利用者の様子や課題点を抽出・記録し、管理職含め改善策の提案・実施・振り返りを行っている
	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	日常の整理整頓に加え、5S活動を重点的に実施する日を設定している 活動に美化を加え、ご利用者と共に整頓や整理を行う機会を作っている
	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	各種マニュアル、文書管理規定、記録様式等の改善により効率化し生産性を高め、作業負担を軽減する等している 引継ぎ日誌、回覧等で情報共有を行っている 個別支援計画の周知、ご利用者別支援内容一覧表の作成、引継ぎ日誌内における内容分類を行うとともに、閲覧場所をひとまとめにすることで、必要な情報がすぐに確認できるようにしている
	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	スマートフォン、タブレット端末を導入している 業務支援ソフトで継ぎ記録と請求業務を実施している スマートフォンを導入して取引先や関係機関とのやり取りが電話、LINE、写真など様々な方法で行えるようにしている グループチャットを導入し、情報の一括共有ができるようにしている 正規職員にノートパソコンを1台配備している
	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	入浴用リフトを使用している インカムを導入し、情報伝達のスムーズ化を図っている 職場の携帯電話を多く所持し使用して、職員間の連絡調整の迅速な対応に努めている
	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で行うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等を担当するパートタイマーを採用している 正規職員、定時職員、技能実習生等の業務を明確化し、安心して働くことができる体制を構築している 役割表を作成し、職種における業務の明確化を行っている 食事準備、車両点検などの従事する職員を配置している 給食は外部業者に業務委託している
	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	各種委員会を共同で設置している 物品購入や補助申請等は状況に応じて事務処理を集約して行っている 指針やマニュアルの共同作成を行っている

福祉・介護職員等処遇改善加算 職場環境等要件にかかる情報公開(見える化要件)

区分	内容	当法人の取り組み
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	支援員会議等定例化された会議にて業務改善等について協議しているミーティングを行い、その内容を共有することで、職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善を行っている 毎日の作業場会議等で職員間の意見交換ができる場を設定し、支援への困り感や事例等の共有を図り、抽出した課題はPDCAサイクルを回せるようにしている
	②6地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のため、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	市役所等で行われる企画で絵画作品を展示している 高校吹奏楽部が演奏会に来園されたり、中学校の行事に参加している 夏祭り等へ市内の障害福祉サービス事業所の参加を促進している 各種イベント出店、外部販売等をきっかけとして、地域との連携・交流・仕事の受注等つながりや縁を大切にしている 地域の小学校の体育館にて小学校児童やこども園園児と交流している 民生委員・愛育委員・町内会長等と定期的な交流がある
	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	人権に関する研修に参加し、基本的人権を尊重する法人理念に基づく支援の重要性を学んでいる 施設内で支援力の向上を図る研修等を行い、虐待防止に努めている 動画配信コンテンツを通して個々に学習の時間が持てるようにしている 年度初めに全体会議等でレジュメを作成し行動規範、スローガン、方針、目標、支援の心得などを周知する機会を設けている
	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	支援の好事例や謝意を引継ぎ記録に記載し、情報共有している ご利用者向けに、ご意見・ご要望ポストを設置し、いただいた謝意等を共有している 全体終礼で「にこりほっと」を発表する場を設け、ご利用者の良い姿、支援の好事例を共有できるようにしている ご家族からの情報は内容に応じて作業場ごと、もしくは全体で終礼・引継ぎ時に共有し日誌に記載している