

福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に基づき、福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況を報告し、賃金以外での処遇改善に関する取り組みを下記に揭示致します。

福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ 取得

区分	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
入職促進に向けた取組	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	各研修、会議を通し経営理念や指針の浸透を図る。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	他産業からの転職、無資格者等幅広い採用実績あり。職員不足を解消し職員の負担軽減を図り働きやすい職場環境を目指す。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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	資格取得支援制度を導入。勤務日の考慮等、職員が研修や講習を受けやすい環境を整備。各種研修受講についても、計画的育成を実施。また、外部研修への参加を積極的に促進している。(研修費用は当法人負担)
	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	人事考課による面談時にキャリアアップについても考える機会を設けている。
両立支援・多様な働き方の推進	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設備	産前産後休業・介護休業等取得しやすい雰囲気・意識づくりを行っている。(取得実績あり) また家庭事情を考慮した勤務環境の整備を行い仕事の両立を支援する。
	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	有給休暇とは別に、リフレッシュ休暇(法定外休暇)の導入。付与日数:5日/年 自身の好きな時期に休暇取得が可能。
腰痛を含む心身の健康管理	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	定期的上司との面談等で聞き取り。必要に応じ職員相談窓口担当による面談の実施。
	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	全職員への健康診断の実施、要再検査・要精密検査者への受診勧奨。休憩室を設置。
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	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	業務改善委員会を発足。業務アンケートやヒアリング等を行い、課題を明確化・可視化し、業務を効率的に行うため、ムリ・ムダ・ムラを無くす取り組みを実施している。
	5S活動等の実施による職場環境の整備を行っている	環境整備委員会による見回りや職員間での意識共有を図り、5S活動の徹底を行っている。
	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	業務手順書の作成、記録の電子化を行い作業負担の軽減を図っている。
やりがい・働きがいの構成	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	朝礼や申し送りでの情報共有、スタッフミーティングやケースカンファレンスの実施で勤務環境、支援内容の改善を図っている。
	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	各種委員会、スタッフミーティングやケースカンファレンスの実施で共有している。