

## 職場環境要件について

当施設は、「福祉職員等処遇改善加算」を算定しております。

「福祉職員等処遇改善加算」の算定要件である、「見える化要件」に基づき、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示致します。

区分	内容	
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	・私たちの指針・姿勢を示している
	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）	・主婦・高年齢者・未経験の職員の採用の実績あり
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	・サービス管理責任者基礎研修・実践研修の支援 ・強度行動種がい支援者養成研修の受講支援実施 ・高次機能障研修の受講支援実施
	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	・上位者・担当者等による定期的なキャリア面談を年1回実施し、職員のキャリアアップや働き方に関する相談の機会を確保している。 面談内容は記録し、職員の意向把握および処遇改善に活用する。
両立支援・多様な働き方の推進	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	・毎月勤務シフトの希望休の聞き取りを実施、非正規職員から正規職員への転換を希望する方には、面談を通じて正規職員への登用をします。
	有給休暇を取得しやすい環境整備	・公休以外の希望休を毎シフトごとに職員に確認をし、有給休暇の取得を促している 調整が必要だが、長期休暇の実績もある。
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	・ラインワークスを利用し常時相談できる体制作りの実施 希望職員には面接をおこなって、心のケアを実施します。
	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	・身体拘束廃止/高齢者虐待防止委員会を設置し、各マニュアルの作成や見直し、事例分析等で共有化を図っている
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	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	・会議を定期的に行い、議事録を作成し、問題点や要望に対し取り組みが可能なのかを全体で検討している
	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	・業務に必要な手順書等を整備しながら、記録ソフトの導入などICTを活用した業務改善をおこなっています。 記録ソフトの代わりに現場に沿った入力方法を整備して、それぞれの現場に合わせた方法で、負担軽減と正確な記録管理を両立しています。
	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担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	・業務点検チェックシートを使用し、業務の明確化をし役割を分担している
やりがい・働きの醸成	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	・定期的にミーティングを行い、職場環境、ケアの内容を改善する。
	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	・利用者やそのご家族から寄せられた感謝の言葉を含め、日々の中で気づいたことがあれば、すぐに職員間で共有するようにしています。小さな喜びや変化を大切にしながら、チーム全体で支援をより良くしていくことを心掛けています。