

処遇改善加算の職場環境等要件に係る主な取組

入職促進に向けた取り組み

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		あり
具体的内容	基本理念・行動指針のミニパンフレットや人材育成必携を作成し、全職員へ配布することで明確化を図っている。定期的に法人職員全体研修を実施し、事業計画に基づき法人の経営方針や人材育成方針等について周知を図っている。また、事業所においては管理職より職員へ周知している。	
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		なし
具体的内容		
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(採用の実績でも可)		あり
具体的内容	常時、中途採用を募集し、経験・年齢・資格有無等にこだわらず、幅広い人材を採用している。(毎年採用実績あり)	
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		あり
具体的内容	福祉教育や実習生の受け入れを積極的に進めるとともに、社会福祉協議会が実施する「福祉のお仕事魅力発見セミナー」や「福祉職場体験」の受け入れにも取り組み、福祉職の魅力向上を図っている。また、広報誌あかまつにて、「ふくしの現場 キラキラびと」として、ケアワーカーや看護師、ソーシャルワーカー等の福祉職の魅力を発信している。	

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【障がい分野】 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【介護保険分野】		あり
具体的内容	社会福祉士・介護福祉士の試験対策講座、外国人向けの介護講座・日本語教室を開催している。 また、サービス管理責任者研修、相談支援従事者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、介護支援専門員法定研修など、各種研修の受講支援をしている。受験資格の取得に長期間を要する社会福祉士・精神保健福祉士などについては、教育訓練休暇制度を設け、特別休暇を取得できるようにしている。	

研修の受講やキャリア段位制度等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		あり
具体的内容	キャリアパス制度を導入し、キャリアの段位を明確にした人材育成計画を策定している。また、各段位に応じた人事考課も実施している。	
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)制度等の導入		あり
具体的内容	新任職員や新任ソーシャルワーカーに対し、エルダーによるワークブックを用いた指導を導入している。	
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		あり
具体的内容	役職者が定期的に面談を行うほか、キャリア意向調査を実施することで、キャリアや働き方等に関する意向確認や相談できる機会を確保している。また、相談を踏まえて「社内留学制度」(現在の所属のまま他部署の業務を一定期間体験できる仕組み)を活用できるようにしている。	

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整備		あり
具体的内容	育休(最大3歳となる前日まで)、介護休業(最大93日)を取得することができる。復帰後は短時間勤務、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)、養育両立支援休暇から本人希望により働き方を選択することができる。(最大小学1年生修了時まで)	
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		あり
具体的内容	毎年正規登用試験を実施している。また、都合により一時的に非正規職員になった職員に対しても、育児・養育及び介護等退職者再雇用制度やカムバック制度を導入しそれを活用できることとしている。	
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		なし
具体的内容		
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		なし
具体的内容		

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【障がい分野】		なし
具体的内容		

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		あり
具体的内容	健康管理のため、福利厚生として、人間ドック・予防接種・特定保健指導の実施や腰痛予防ベルトを支給している。また、メンタルヘルス推進室・ハラスメント相談窓口を設置し、相談体制を整えている。	
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		あり
具体的内容	全職員を対象に、定期健康診断とストレスチェックを実施している。また、人間ドックの受診についても支援している。	
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		あり
具体的内容	スライディングボードやリフトの活用、腰痛ベルトの支給などを通して、職員の腰部負担を軽減している。また、新任職員研修では介護技術に関する講習を実施し、安全で負担の少ない介助方法の習得を促している。	
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		あり
具体的内容	リスクマネジメントの把握やマニュアル等の整備を担うリスクマネジメント委員会を設置している。	

生産性向上のための業務改善の取組		
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、外部の研修会の活用等)を行っている【介護保険分野】		なし
具体的内容		
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		あり
具体的内容	職員アンケートや会議等の中で課題の見える化を行い、業務改善活動に取り組んでいる。ISO品質目標(部署目標)を定め、取り組みと評価、検討を行っている。	

5S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		あり
具体的内容	業務改善活動の中で5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている。	
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		あり
具体的内容	各種業務手順書の作成や、記録・報告様式の標準化を行い、情報共有や作業負担の軽減を行っている。	
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		あり
具体的内容	記録システムやタブレット等情報端末を導入している。	
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		あり
具体的内容	各施設・事業所の状況に応じ、介護ロボットやICT機器等を導入している。	
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、食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等の業務については、間接支援業務に従事する者の配置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		あり
具体的内容	各施設・事業所の状況に応じ、間接業務を行うアテンダントの採用や清掃の外注等を行っている。	
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		あり
具体的内容	横断的な委員会やプロジェクトの設置、また総務・会計・設備・物品購入などの事務処理部門の集約・協働化を進め、職場環境の改善に取り組んでいる。	

やりがい・働きがいの熟成

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		あり
具体的内容	ミーティングや会議等を通じ、勤務環境や支援内容の改善に努めている。	

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		あり
具体的内容	厚生会まつりや花火大会の開催、また福祉教育や見学受け入れ等を通じ、児童・生徒や住民との交流を実施している。	
利用者本位の支援方針など障害福祉・介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供		あり
具体的内容	経験年数や役職に応じた階層別研修を実施し、都度、法人理念や法人方針を学習している。また、職種別にソーシャルワーカー研修やケアワーカー研修、また各種専門研修などを開催し学ぶ機会を提供している。	
支援・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		あり
具体的内容	実践報告会や会議等で好事例を含めた実践報告を実施している。特に、支援が難しい認知症や強度行動障がいについて学び、実践につなげる研修を実施し、得られた好事例は施設・事業所間で共有している。また、年1回の利用者満足度調査を実施し、その中で寄せられた謝意や意見を職員間で共有している。	