

福祉・介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開(「見える化要件」)

当事業所の職場環境等要件に関する具体的な取り組みは以下の通りです。

区分	内容	当事業所の取り組み
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	法人理念の共有等を目的とした社員全員参加のチームビルディング研修、事業所内支援および外部研修など理念の外部に向けた実践紹介(HP・SNS等)を行なっている。
	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	弊社主催で「初級支援者研修」を行っている他、神奈川県が行う「大学生等向けインターンシップ事業」に受け入れ事業所として協力も行い、地域人材の育成に取り組んでいる。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	当事業所独自の「支援者スキルチェック表」の達成度に基づいた役職とそれに対応する給与体制の整備(常勤・非常勤共)。支援者の支援の質向上と給与改善のため、公認心理師・保育士等の資格試験の受験費用のサポートや内部・外部研修受講の機会を提供している。
	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)制度等導入	指導スタッフのスーパーバイズをする指導リーダー制を整備している。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	スタッフ一人一人と代表がMBO(目標管理制度)面談を年1回行い、資質向上のための目標等を設定しそれに対して支援を行なっている。
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	非常勤職員を常勤に転換する体制の整備がある(パート就業規則に基づく)
	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	付与日数のうち70%以上の取得を目標とした、会社としての有給休暇取得推進の方針を周知し、取得状況を毎月確認、管理者からの声掛けに取り組んでいる。
腰痛を含む心身の健康管理	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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	年1回の健康診断を事業所として調整し実施している。
	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	「福祉サービスに係る苦情解決に向けての対応要綱」の整備ほか、事故を未然に防ぐため、職員間でヒヤリハットの共有を週1回行っている。

生産性 向上(業務改善 及び働く環境改 善)のため の取組	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	日々と定期的な掃除のチェックシートを作成、職場環境の整備 を行なっている。
	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	見学者の対応、家庭訪問などの実施マニュアルを整備し、職 員が対応に困らない且つ、一定の質を保つための工夫をして 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	日頃の記録や請求のための福祉系の業務支援及び、社内の 情報共有にもコミュニケーション用にそれぞれソフトを使ってい る。
やりがい・働きが いの醸成	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	週1回定例ミーティングを持ち、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を図っている。
	地域社会への参加・包容(インク ルージョン)の推進のため、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	地域の子どもと事業所の子どもが協働して企画運営を行うイ ベントなどを定期的に行っている。
	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	年1回該当年度の振り返りと次年度の方針の共有、次年度に 向けた取り組みを社員全員で話し合う研修を行なっている。
	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	HP や SNS (Facebook, インスタグラム等)を通した情報の共有 を行なっている。