

福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）

区分	職場環境要件	当社の取組
入植促進に向けた取組	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	入職時オリエンテーションで説明する他、事務所内に掲示。「事業内職業能力開発計画」を作成し職員に周知しています。
	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	職員の希望に沿った異動や配置を行っています。研修についても共同で実施しています。
	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	無資格、中高年齢者等、他産業からの転職者についても積極的に採用しています。
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、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	研修受講料等の費用の補助や、個人が主体的に行おうとするキャリア形成を側面から支援する体制をとっています。
	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	年2回定期面談を実施しています。それ以外でも仕事やメンタルヘルスについて必要時に相談・助言を行っています。また、個人のニーズに沿ったキャリア形成が行えるように聞き取りを行っている。
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	就業規則に「育児・介護休業休暇規定」「テレワーク勤務規定」を定めている。育児・介護休暇を取得しやすくするとともに、育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止、業務効率化による生産性の向上を図っている。
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標を定めた上で、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	年間5日以上取得は必須とし、計画的に有給休暇が取得しやすい雰囲気づくりを推進しています。また、時間単位の有給休暇付与制度を導入し柔軟に取得できるよう取り組んでいます。
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相談窓口の設置等相談体制の充実	担当窓口を設置し職員に周知している。また、職員が相談しやすいよう社会保険労務士と契約し外部窓口も設けている。

	○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	事故対応マニュアルを作成している。また、障害福祉サービス事業者等及び市町等における事故等発生時の報告取扱要領に基づき、報告を行っている。
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取組	○現場の課題の見える化を実施している	「気づきシート」「課題把握シート」から課題を抽出し、月1回の定例会議で因果関係図を作り、考えられる取り組みを出し合い課題解決に取り組んでいる。
	○5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている	5S活動のポスターを貼り、職員の意識づけを行っている。
	○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	職種・職務内容ごとに手順書を作成し、担当職員以外も的確に業務を行えるようにしている。またLineWorksを活用しタイムリーな情報共有を行っている。
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	会議を実施し、利用者の状況把握や対応について情報共有している。「気づきシート」「課題把握シート」から課題を抽出し、月1回の定例会議で因果関係図を作り、考えられる取り組みを出し合い課題解決に取り組んでいる。
	○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	入職時のオリエンテーションに加えて定期的に外部研修へ参加し会議で伝達講習を行っている。