

【福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境・入職促進に向けた具体的な取り組みのご紹介】

	福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境・入職促進に向けた取り組み	具体的な取組内容
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	・事業計画を毎年策定し、その中で法人の理念や運営方針、人材育成の方針などを明示しています ・入職時の研修実施、年度始めに毎年研修を実施し、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	・千葉県障害者福祉協会 人材確保委員会への参画しています ・各事業所で開催している研修会に他の事業所の職員も参加し、スキルアップを図っています
	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）	・介護業務未経験者や他産業からの転職者、年齢・資格の有無にこだわらず、人柄を重視し採用を行っています ・未経験者採用実績あり
	職業体験の受け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	・花の実園さくらまつりを主催し、地域住民及び近隣事業者との交流を図っています ・その他、地域行事へ自主製品販売及び模擬店出店等で参加しています ・ボランティア、社会福祉士実習・保育実習・介護等体験等の学生を積極的に受け入れています
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	・業務関連専門技術研修の受講支援を実施しています（研修費や交通費の法人負担、サービス免除等） ・働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す職員に対して、勤務シフトや休暇等を優先的に調整するなどして、資格取得に向けた支援を行っています
	研修の受講やキャリア段位制度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	・毎月、施設内研修を実施しています ・外部研修の受講支援を実施しています（研修費や交通費の法人負担、サービス免除等）
	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	・毎年、施設長面談実施し、定期的な相談の機会を確保しています
多様な働き方支援の推進	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	・習い会では、子育て中の女性も多く在籍し、責任ある立場として働いている女性もいます。 産前産後休暇や育児休業制度の利用実績もあり、復帰後も子育てと仕事の両立を目指すように気軽に相談ができる風土を大切にしています ・男性も育児休業取得実績あり
	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	・職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの調整や短時間正規職員制度を導入している実績があります ・非正規職員から正規職員への転換実績があります
	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	・毎月、有給取得状況の確認を実施しています ・施設長による有給取得への積極的な声掛けの実施（R7年度取得実績：付与日数のうち63%以上取得） ・子供の学校行事等へ参加しやすいよう、直属の上長が職員より情報を収集するなど、有給休暇を取得しやすい雰囲気・環境整備に努めています
	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	・班単位での情報共有をし、班員でフォローできる体制を構築しています
心身の健康を管理	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	・個別アライジングを行い、職場環境や勤務シフトを考慮しています（雇用実績あり）
	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	・衛生委員会を設置し、労働者の安全や健康維持などに配慮できるよう活動しています ・職員のための男女別の休憩室を設けており、職員であれば誰でも活用することができるようになっています
	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	・衛生委員会を設置し、利用者と職員の双方のための生活&職場環境整備に努めているとともに、メンタルヘルス研修等も開催するなどして職員の心身の健康にも配慮しています ・介護職の多くが抱える慢性的な腰痛を少しでも緩和できるよう研修等により腰痛対策に努めています ・車いすリフト付きの送迎車を導入しており、介助時の負担軽減に努めています ・就労事業における重量物運搬による負担軽減の為、ハンドフォークやフォークリフト及びパワーゲート付トラックを導入しています
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	・業務マニュアル策定済、実態に合わせて定期的に見直しを実施しています	
（業務改善のための働き方向上）	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	・職員アンケートを実施し、職場環境や業務の課題の抽出、改善に努めています ・第三者評価を受審し、外部の視点により課題の抽出を行っております
	5S活動（業務管理の手法の一つ。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	・エリア毎に担当者を設置し、安全点検を毎月実施しています ・清掃担当による清掃を毎日実施しています
	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	・支援業務に関する、支援手順書を作成しています ・ビジネスチャットを使用し、迅速かつ正確な情報共有ができるようにしています
	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	・支援記録や請求業務のための業務支援ソフト及び情報端末を導入しています
	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	・職員間の連絡や情報共有のためにビジネスチャットを導入しています
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	・業務用のソフトウェアやファイルサーバ、セキュリティ機器等の共通での導入を実施し、協働化を通じた職場環境の改善に取り組んでいます	
やりがい・成就感の醸成	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	・毎月運営委員会を実施し、個々の職員による気づきを踏まえた勤務環境やケアの改善に取り組んでいます ・定期的にケア方針について話し合いを行い、利用者ひとり一人の状態やケア内容について意見交換を実施しています
	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	・花の実園さくらまつりを主催し、地域住民や近隣事業者等と交流をはかっています ・地域行事への参加を通して、地域の児童・生徒との交流の実施しています
	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	・利用者本位・自立支援のケア方針の理解、法人の理念等を学ぶ機会などを、新入職時はもちろん毎年年度初めに全職員に対しても研修を実施しています
	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	・定期的にケア方針について話し合いを行い、利用者ひとり一人の状態やケア内容について意見交換を実施しています ・家族招待行事後には家族向けアンケートを実施し、家族の想いを支援に反映しています ・ケアの好事例や、利用者や家族からの謝意等の情報も職員間で共有し、やりがいに繋がっています