

< 処遇改善加算 見える化要件 >

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的取組（賃金改善以外）につきまして、以下のとおり公表します。

	職場環境要件	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ■法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための対策・仕組みなどの明確化。 ■他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、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。 ■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。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆利用者を主体とした上で将来を見据えた支援など、法人の理念を日々の支援で職員に共有し実行している。 ◆福祉の枠にとらわれず、多職種の人材や福祉について未経験の人材の採用を行っている。 ◆藤沢市のイベント行事に出演や当法人主催のコンサートの実施。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ■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 ■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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆職員の資格取得の支援として研修費用や交通費の支給、有給制度の実施。 ◆上長によるキャリア相談の実施し、職員の希望に沿った働き方の提案を行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ■子育てや家族など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。 ■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正規職員への転換制度等の整備。 ■有給休暇が取得しやすい環境の整備。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆育児休業制度や子の看護休暇制度を導入している。 ◆職員の勤務シフトについては各人の事情を聴きとり柔軟に作成している。非常勤職員の勤務シフト作成においては毎月職員の予定や要望に合わせて作成し、やむを得ない急な欠勤などにも対応している。 ◆職員の事情や要望に合わせた有給休暇の取得を推進している。
心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ■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 ■短時間勤務労働者も受信可能な健康診断・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆業務内容やメンタルヘルス等の職員相談窓口を設置しており、従業員の心身に配慮した働きを提案している。 ◆年1回非常勤職員を含める全職員に健康診断を実施し、費用は事業所負担としている。
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ■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。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆従業員が行った業務について報告を受け、浮かび上がった課題に対し解決策について現場職員を交えて計画している。

	<p>■ 5 S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。</p> <p>■ 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。</p> <p>■ 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、協働可を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施。</p> <p>■ 1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者であり、上記の取組を実施している。</p>	<p>◆ 日々の業務を適切に行うために毎日決まった時間に清掃、片づけを行っており、資料や道具等を管理している。</p> <p>◆ 毎日支援の記録をとり、毎日のミーティングの中で全職員に共有している。</p> <p>◆ 月に一度リモート参加を含めた職員会議で支援内容やスケジュールの確認・共有・業務の振り分けを行っている。</p> <p>■ 虐待防止委員会と身体拘束適正化委員会共同設置、事務処理の部門統合による一括管理等、各事業を協働化することによる指針・計画を共同策定している。</p>
<p>やりがい・働きがいの構成</p>	<p>■ 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。</p> <p>■ 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</p> <p>■ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念を定期的に学ぶ機会の提供。</p> <p>■ 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。</p>	<p>◆ 毎日のミーティングにより利用者一人一人の様子や気づき、問題点や好事例などを全職員で話し合う時間を設けている。</p> <p>◆ 近隣小学校でのワークショップや活動、近隣住民との交流を目的としたレクリエーションの実施。</p> <p>◆ 主体は利用者本人にあることを常とし、利用者本人による意思決定を目指した丁寧な傾聴の姿勢、今後や将来起こりうる問題の認識とそのため必要な対策・訓練について話し合う時間を設けている。</p> <p>◆ 利用者の保護者との面談を行い、家庭と職場の様子を話し合い、内容を職員で共有している。</p>