

福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件（見える化要件）

区分	職場環境要件	取組
入職促進に向けた取組	①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	法人の経営理念・支援方針・各事業所の活動指針を掲示し全体会議で周知を行う。また、それぞれの事業所において具体的に報連相を行う。
	②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	各事業所のスタッフが集まり会議を行ったり（SG会議）人事異動してもすぐに対応できるよう常に情報共有を行っている。
	③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）	シルバー・シニア人材の採用も行う環境を作成、資格取得制度を設けているので未経験者や無資格の人材も資格を取得期間を設け採用をしている
入職促進に向けた取組	⑤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	キャリアに応じた資格取得や、資格貸与制度を用い、資格が取得しやすい環境を作っている。強度行動障害を持つ利用者の支援に係るスタッフには強度行動障害支援者養成研修などを優先的に受けてもらっている。
	⑧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1度は、管理者・SSJなどによる全職員の面談を行い働き方の希望を含めキャリアアップ希望など相談できる場を設けている。
両立支援・多様な働き方の推進	⑩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	シフト希望表により、時短の勤務や、休み希望の日などを入れ替えた勤務を作成している。また、契約職員から正規職員への転換面談を実施している。
	⑫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	事前に年間有休の希望を聞き、希望する日に有休休暇を取得できるように勤務表を作成している。

腰痛を含む心身の健康管理	⑮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	全職員のストレスチェックを行い、正規職員以外にも夜勤勤務者など健康診断をしている。
	⑰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	各事業所において・緊急時の対応など掲示している。
生産性向上のための取組	⑱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	全体会議においてスタッフにアンケートを行い、意見を出し合う。その後まとめを行い、次年度それをもとに再度アンケートを行い課題の抽出、現場の課題を繰り返し改善にはかる。また、見える化として年度まとめの事業報告書にて周知配布を行う。
	⑳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	業務手順や、情報・報告など、書面だけではなくタブレット等を使いリアルタイムで確認ができるようにしている。
	㉑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	タブレットや、スマートフォンを配布。 記録・情報ツールとして使用
やりがい・働きがいの醸成	㉓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	各事業所の会議・朝礼・反省会等で支援の報告を行ったり、スタッフ同士の気づきを伝えあえる場所を提供している。
	㉗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	全体会議を利用し、法人の理念・活動指針を伝え更に、各事業所にも掲示し会議や朝礼等で伝える機会を設けている。
	㉘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	にっこりホットを作成したり、保護者会や、保護者が集まる機会を設け面談以外での情報交換の場を作っている。