

## 介護職員等処遇改善加算「見える化」要件 公表事項

### 【職場環境等要件に関する具体的な取り組み内容】

ヘルパーステーションながさき

入職促進に向けた取組	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
①法人や事業所の経営理念やケア方針・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。	当法人のホームページで経営理念を公開している。ケア方針については、事業所のPRチラシに明記しているほか、会議等で常々指導している。
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築。	正規職員の短時間労働制度の導入や多様な勤務時間の設定等を就業規則に謳い、多様な働き方ができるよう配慮している。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等。	自己啓発による資格取得を促進するため、資格手当を支給しているほか、「キャリアパス制度」を整備し、より専門性の高い資格取得のための支援を行っている。また、各種研修の受講支援を行っている。
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。	キャリア面談を定期的に実施し、個人ごとに評価と目標を明確にするとともに、必要に応じて研修受講の支援を行っている。

両立支援・多様な働き方の推進	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実。	育児や家族の介護と仕事の両立を目指す職員のため、「育児介護休業規程」を定め、育児及び介護休暇を取得しやすくしている。
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。	非正規職員から正規職員への転換制度を就業規則に設け、非正規から正規への積極的な転換を図っている。
⑪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を行っている。	年間5日以上の取得を目標に、計画的に有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めている。またその旨、就業規則に謳っている。

腰痛を含む心身の健康管理	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
⑭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。	パート職員を含む全職員を対象に定期健康診断を実施している。また令和7年度からストレスチェックの実施を予定しており、職員の身体面・精神面の健康管理に十分配慮している。
⑯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・トラブル対応マニュアルを整備し、その原因究明及び改善を図っている。

生産性向上のための業務改善の取組	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築を行っている。	業務改善委員会を立ち上げ、業務改善に向けた様々な取り組みを行っている。
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。	定期的に業務改善委員会を開催し、現場の課題の抽出やその改善に向けた取り組みを行っている。
⑲5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている。	5S運動推進委員会を立ち上げ、法人挙げて5S運動を推進することにより、職場環境の整備を図っている。
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。	業務マニュアルを整備したほか、記録・報告等のフォーマット作りを推進し、作業負担の軽減に繋げている。

やりがい・働きがいの醸成	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
㉕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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善。	各種会議、各種委員会等での活発な意見交換を通して、勤務環境やケア内容の改善を図っている。
㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供。	各種会議、各種委員会等、法人の理念を学ぶ機会は多い。なお、サービスの提供開始時に重要事項説明書を交付する際、利用者本位のケア方針を説明している。

以上

## 福祉・介護職員等処遇改善加算「見える化」要件 公表事項

### 【職場環境等要件に関する具体的な取り組み内容】

児童デイサービスめぶき

入職促進に向けた取組	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
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。	当法人のホームページで経営理念を公開している。支援方針については、事業所のPRリーフレットに明記しているほか、会議等で常々指導している。
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築。	正規職員の短時間労働制度の導入や多様な勤務時間の設定等を就業規則に謳い、多様な働き方ができるよう配慮している。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
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、強度行動障害支援者要請研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等。	自己啓発による資格取得を促進するため、資格手当を支給しているほか、「キャリアパス制度」を整備し、より専門性の高い資格取得のための支援を行っている。また、各種研修の受講支援を行っている。
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。	キャリア面談を年2回実施し、個人ごとに評価と目標を明確にするとともに、必要に応じて研修受講の支援を行っている。

両立支援・多様な働き方の推進	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
⑨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。	育児や家族の介護と仕事の両立を目指す職員のため、「育児介護休業規程」を定め、育児及び介護休暇を取得しやすくしている。
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。	非正規職員から正規職員への転換制度を就業規則に設け、非正規から正規への積極的な転換を図っている。
⑪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日以上を取得を目標に、計画的に有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めている。またその旨、就業規則に謳っている。

腰痛を含む心身の健康管理	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
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。	パート職員を含む全職員を対象に定期健康診断を実施している。また令和7年度からストレスチェックの実施を予定しており、職員の身体面・精神面の健康管理に十分配慮している。
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。	事故・トラブル対応マニュアルを整備し、その原因究明及び改善を図っている。

生産性向上のための業務改善の取組	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
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。	定期的に業務改善委員会を開催し、現場の課題の抽出やその改善に向けた取り組みを行っている。
⑲5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている。	5S運動推進委員会を立ち上げ、法人挙げて5S運動を推進することにより、職場環境の整備を図っている。
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。	業務マニュアルを整備したほか、記録・報告等のフォーマット作りを推進し、作業負担の軽減に繋げている。

やりがい・働きがいの醸成	
職場環境等要件項目	当事業所の取り組み
㉕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。	各種会議、各種委員会等での活発な意見交換を通して、勤務環境や支援内容の改善を図っている。
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。	各種会議、各種委員会等、法人の理念を学ぶ機会が多い。なお、サービスの提供開始時に重要事項説明書を交付する際、利用者本位の支援方針を説明している。

以上