

障害福祉サービス等処遇改善加算に係る職場環境等改善への取り組みについて（令和8年度）

令和6（2024）年度障害福祉サービス等報酬改定において、従来の各種処遇改善加算が一括化され、「福祉・介護職員等処遇改善加算」が創設されました。当法人では、本加算を算定するにあたり、次の要件に基づき職場環境等の改善に取り組んでいます。

- ・福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に基づく複数の取り組みを実施していること。
- ・職場環境等改善に係る取り組みについて、「見える化要件」に基づきホームページ等で公表していること。

以上の要件に基づき、当法人における職場環境等改善への取り組みを以下のとおり公表いたします。

事業所名		サービス種別	
訪問介護ステーションやどりぎ		居宅介護	
訪問介護ステーションやどりぎ		重度訪問介護	
		＜職場環境要件＞	＜当法人としての取り組み＞
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	年度初めに運営方針・人材育成方針を全職員へ説明し、事務所内へ掲示する。
	✓	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）	年齢・経験・ブランクを問わない採用を実施し、未経験者には同行訪問を実施する。子育て世代や中高年、他業種からの転職者も積極的に採用する。
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	初任者研修、実務者研修、介護福祉士、喀痰吸引等研修、サービス管理責任者研修などの受講を勤務調整・受講費補助等により支援する。受講後は伝達研修を実施し知識共有を行う。
	✓	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	管理者以上による個別面談を実施し、業務状況や目標、資格取得、働き方等について相談できる機会を設ける。必要に応じて随時面談も実施する。
両立支援・多様な働き方の推進	✓	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	短時間勤務、希望休、有給取得を考慮した勤務シフトを作成し、パート職員から正社員への転換制度を整備する。家庭や介護との両立を支援する。
	✓	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	利用者情報を共有し、複数担当制を導入することで担当者不在時でも対応可能な体制を整備する。有給休暇取得を推進する。
腰痛を含む心身の健康管理	誓約	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	管理者を相談窓口とし、業務・ハラスメント・福利厚生・メンタルヘルス等について随時相談できる体制を整備する。相談内容はプライバシーに配慮して対応する。
	✓	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	全職員を対象に定期健康診断を実施し、必要に応じてストレスチェックを行う。休憩スペースを整備し、適切な休憩時間の確保に努める。
	✓	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・緊急時対応マニュアル、感染症対応マニュアル、災害対応マニュアルを整備し、年1回以上研修・訓練を実施する。事故発生時は報告書を作成し再発防止策を検討する。
生産性向上のための取組	✓	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	毎月の職員会議で業務上の課題を抽出し、改善策・担当者・実施期限を決定する。ヒヤリハットや業務改善提案も共有する。
	✓	5S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	毎月5S点検日を設定し、書類整理、物品管理、清掃、車両点検、感染対策用品の管理を実施する。整理整頓を徹底し、安全な職場環境を維持する。
	✓	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	支援手順書、訪問マニュアル、緊急時対応手順を整備し、記録様式を統一する。情報共有と記録負担の軽減を図る。
やりがい・働きがいの醸成	✓	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	毎月の会議開催し、支援方法や利用者情報を共有する。日々の申し送りやグループウェア等を活用し、意見交換を活発に行う。
	✓	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	年1回以上、倫理・障害福祉制度・利用者本位の支援について内部研修を実施する。新入職員には入職時オリエンテーションで重点的に説明する。

