

## 処遇改善における職場環境要件の公表

2024年（令和6年）の報酬改定において、当法人は、以下の通り介護職員等処遇改善加算を取得しております。

事業所名	サービス名	新加算
ホームヘルプサービスセンター	訪問介護	処遇改善加算Ⅰ
	訪問型サービス（独自）	処遇改善加算Ⅰ
	居宅介護	処遇改善加算Ⅰ
	重度訪問介護	処遇改善加算Ⅱ
	同行援護	処遇改善加算Ⅱ
	行動援護	処遇改善加算Ⅱ
訪問入浴サービスセンター	訪問入浴介護	処遇改善加算Ⅱ
デイサービスセンター芦山	通所介護	処遇改善加算Ⅰ
	通所型サービス（独自）	処遇改善加算Ⅰ
	生活介護	処遇改善加算Ⅰ
	放課後等デイサービス	処遇改善加算Ⅰ
デイサービスセンターいまだて	通所介護	処遇改善加算Ⅱ
	通所型サービス（独自）	処遇改善加算Ⅱ
デイサービスセンターつねひさ	認知症対応型通所介護	処遇改善加算Ⅰ
デイサービスセンターやふね	地域密着型通所介護	処遇改善加算Ⅰ
ゆいーむ	生活介護	処遇改善加算Ⅰ

上記加算を取得するため、下記の通り職場環境の改善に係る取り組みを公表します。

### 【職場環境等要件】

項目	具体的内容
入職促進に向けた取組	人材育成方針および研修計画を職員に示している。新卒者、経験者・有資格者にこだわらない採用を実施し、採用後に育成する仕組みを整えている。また、自己研鑽の奨励金制度も整えている。 地域の学校や児童館との交流、学生の職場実習、ボランティア体験等の受け入れを行っている。
資質の向上や キャリアアップに向けた支援	キャリアパスモデルを職員に示している。初任者研修、実務者研修等を労働時間で実施。介護福祉士の取得にかかる諸費用についても助成している。新採用者についてはメンター制度を採り入れ、その後も定期的（少なくとも2回）な面談等を行い、資質の向上やキャリアアップに向けた支援をしている。
両立支援・多様な働き方の推進	育児・介護休暇・休業制度、パパ育休の実施。復職後も短時間勤務や始業時間変更等、育児や介護があっても働き続けられる環境を整えている。また、非正規職員から正規職員への転換等も積極的に行っている。有給取得促進のため各部署で話し合いや目標（連休取得等）を立て業務効率化や有給取得の進捗管理を行っている。
腰痛を含む心身の健康管理	ハラスメントや育児休業の相談の窓口を設置し周知している。安全衛生委員会や職場委員会を設置し、全体での健康管理を行っている。また、定期的に心身の健康管理についての研修を行っている。
生産性向上 (業務改善及び働く環境改善) のための取組	月曜日が楽しみになる委員会（生産性向上委員会）を設置し、月曜日に仕事に行くことが楽しみになる「やりがい」と、月曜日に休みをとれるような「働きやすさ」を実現すべく、業務改善体制の構築を行っている。また、全部署共通の記録システム、勤怠システムを導入するとともに、介護ロボット、インカム等を積極的に取り入れている。また、間接業務、事務処理や会議等は集約、外部に委託するなど業務に専念できる取組を行っている。
やりがい・働きがいの醸成	各部署ミーティングを実施し、利用者ケアに対してのOJTや勉強会を実施。また、職場委員会などで職場環境の改善に取り組んでいる。好事例については地域活動の見える化シートにまとめ各部署での取り組みを共有している。