

## 見える化について

2024(令和6)年6月の障害福祉サービス報酬改定において、今までの加算(処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ等支援加算)が一本化され「福祉・介護職員等処遇改善加算(新加算)」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。  
当該加算を算定するにあたり、加算要件のひとつである職場環境等要件の法人の取組について下記の通り公表いたします。  
「見える化」要件とは、情報公表制度や法人のホームページ等を活用して、加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容(職場環境等要件)を公表していることです。

○処遇改善加算取得状況について 各事業所の処遇改善加算の取得状況は以下の通りです。

- ・放課後等デイサービス ひとつぼし 処遇改善新加算Ⅱ
- ・児童発達支援 ひとつぼし 処遇改善新加算Ⅱ

取り組み	職場環境要件項目	具体的内容
入職促進に向けた取組	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	・事業者間で協力し、人材確保に向けた制度を整備(採用・ローテーション・研修など)
	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)	・主婦や中高年など幅広い層を対象とした採用を実施(資格・経験にこだわらない柔軟な採用)
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入	・研修受講やキャリア制度と人事評価を連動させた支援体制を導入
	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	・キャリア相談を定期的に実施し、働き方や成長に関する支援を実施
両立支援・多様な働き方の推進	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、事業所内託児施設の整備	・育児や介護と仕事の両立に配慮し、休業制度の整備や柔軟な勤務体制を導入
	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(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)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	・有給休暇の取得促進に向けて目標を設定し、取得状況の確認や上司からの声かけを実施
腰痛を含む心身の健康管理	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	・福利厚生やメンタルヘルスを含む相談窓口を設け、相談体制を充実
	福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	・腰痛対策として、職員・管理者向けの研修を実施
生産性向上のための業務改善の取組	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	・現場の課題を「見える化」し、業務時間調査等を通じて改善点を把握
	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	・業務手順書や記録様式の工夫により、情報共有と作業の効率化を実施
	介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール含む)の導入	・ICT機器(タブレット等)を導入し、連携や業務効率の向上を検討中
	業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)がある場合は、間接支援業務に従事する者の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	・業務の明確化と役割分担を進め、間接業務は専門スタッフや外部委託を活用して効率化
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	・ミーティング等を通じて職場内のコミュニケーションを活性化し、職員の気づきをもとに勤務環境や支援の改善に取り組んでいる
	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	・利用者本位の支援や法人の理念を定期的に学ぶ機会を設け、支援の質と職員の意識向上を図っている