

## 福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（見える化要件）について

福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（見える化要件）とは、福祉・介護職員等処遇改善加算に基づく取り組みについて、加算の取得状況や賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を、障害福祉サービス等情報公表システムや自社のホームページを活用し、外部から見える形で公表していることです。

令和7年度以降の愛正園における処遇改善に関する具体的な取り組みについて、下記のとおり公表いたします。

### 記

#### 福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

区分	実施する職場環境要件	愛正園としての具体的取組
入職に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>法人及び事業所の事業計画の中には、運営理念と基本方針、研修・行事計画等が盛り込まれており、各部署はこの計画に沿って日々の運営をおこなっています。</li><li>採用にあたっては、業界の経験の有無や資格の有無、年齢にとらわれることなく、多様な背景を持つ方々を職員として受け入れています。</li></ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"><li>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、強度行動障害者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。</li><li>エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度導入。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>法人が認めた研修に参加する職員には、必要と認める時間又は日数の特別有給休暇を付与しています。また、施設長が必要と認める資格取得のために係る諸費用等を（1回一人当たり20万円の範囲内）支援することで、スキルアップへの意欲を応援し、安心して学びに取り組めるよう環境づくりに力を入れています。</li><li>比較的年齢の近い先輩職員がマンツーマンでサポートし、メンタル面でも話しやすく相談しやすい人間関係の構築に取り組ん</li></ul>

		でいます。
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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〇回取得、付与日数のうち〇%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掛け等に取り組んでいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の事情や状況を理解し、その状況に応じた勤務シフトや短時間勤務を導入し、働きやすい環境を整えています。また、非正規職員から正規職員への転換を希望する方には、面談等を通じて正規職員への登用をしています。</li> <li>・有給休暇を取得しやすい勤務体制を整え、職員が安心して休暇を取得できるよう促しています。また、有給休暇の計画付与（リフレッシュ休暇）を導入し、勤務年数に応じた、毎年最大10日間の連続休暇を取得できます。さらに、取得状況を一覧化することで、職員自身や管理者が利用状況を把握できるようにし、働きやすさの向上に努めています。</li> </ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・腰痛を含む心身の健康保持増進を目的として、年2回の健康診断や近隣の整形外科医の巡回健診による腰痛健診を行い、健康管理や腰痛予防対策をしています。また年1回のストレスチェックを実施し、希望者には産業医による面談やカウンセリング等、職員が安全に安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいます。</li> <li>・短時間労働者も、年1回の健康診断（生活習慣病予防健診）及びストレスチェックを実施しています。さらに、職員が十分に休息を取れるよう休憩室を設置し、職場環境の整備を通じて職員の心身の健康管理の推進に取り組んでいます。</li> </ul>
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	毎月各部署で会議を行い、現場の課題等を話し合う機会を設け、改善につなげることで、働きやすく無駄のない職場づくりを進めています。また、業務内容による勤務時間の見直し等もおこなっています。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・整理・整頓・清掃・清潔・躰の5S活動を実施し、生産性向上と職場環境の整備に努めています。日々の業務の中で現場の課題や非効率な点を洗い出し、改善につなげています。</li> <li>・支援ソフトを導入し、利用者様の日々の支援記録の入力やタブレット端末を使っての記録をし、書類作成の手間を省く等、業務省力化に努めています。</li> </ul> <p>また支援ソフトの職員連絡版を使い情報共有や連絡事項の伝達など簡便さを図っています。</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的にケアミーティングを実施し、利用者への支援方法についての確認や改善の検討をおこなっています。現場での支援の中で良かった事例があればミーティングや施設内研修を通じて共有し、職員全体のスキルアップにつなげています。</li> <li>・他施設の実践発表を含む職種毎の研究会や外部研修に参加し、支援の質を高めるための学びを積極的に取り入れています。</li> <li>・利用者やそのご家族から寄せられた感謝の言葉を含め、日々の中で気づいたことがあれば、すぐに職員間で共有し、小さな喜びや変化を大切にしながら、チーム全体で支援をよりよくしていくことを心がけています。</li> </ul>

令和8年2月1日

社会福祉法人 愛正会  
 障害者支援施設 愛正園  
 施設長 金川 美希子