

## 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、特定加算等の取得状況及び賃金以外の処遇改善に関する当法人の具体的な取り組み内容について下記のとおり掲示いたします。

社会福祉法人 共生の里

### 算定する加算の種類

- 【障害】 (1) 福祉・介護職員処遇改善加算 (2) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算  
 【介護】 (1) 介護職員処遇改善加算 (2) 介護職員等特定処遇改善加算

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
資 質 の 向 上	働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、認知症ケア、強度行動障害支援者養成研修、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などの受講支援	資格取得のための研修受講の際には勤務シフトの調整を柔軟に行うとともに、専門性の高い関係研修の受講料等の負担・補助を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
労 働 環 境 ・ 処 遇 の 改 善	新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等の導入	職員育成委員会にて新人職員研修を立案し、受講させるとともに、新人指導担当者を配置し、早期離職防止に努めている。
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	有給休暇取得推進を積極的に行っている。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の充実	仕事と子育ての両立の一環として、育児休業等の取得勧奨を行うとともに、職員配置や勤務時間について配慮を行っている。
	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	各事業所にて毎朝及び月1回以上、スタッフミーティングを開き情報共有を徹底している。

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
労働環境・処遇の改善	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	各事業所にて事故防止マニュアル、緊急時対応マニュアル、虐待防止マニュアルなどを適宜作成し、責任の所在の明確化とトラブル等の防止に努めている。
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	全職員に年次健康診断を実施しているほか、厚生労働省「働く人のメンタルヘルスポータルサイト( <a href="https://kokoro.mhlw.go.jp/">https://kokoro.mhlw.go.jp/</a> )の「働く人の疲労蓄積度セルフチェック」を活用するなど 職員のメンタルヘルス不調の未然防止に努めている。 建物内全面禁煙または、分煙スペースの設置などを行っている。
その他	障害福祉サービス等情報公表制度・介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	法人ホームページ及び障害福祉サービス等情報公表制度、介護サービス情報公表制度に経営情報や事業所情報などを掲示している。
	中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等)	職員個々の事情により、勤務シフトを配慮するとともに、短時間正規職員制度の導入を行っている。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	無理のない業務プログラムを各人毎に作成し業務を行うと共に、他職員もプログラムを共有し指示・支援を行っている。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用し、一人一人の業務を分散させ負担の軽減を図っている。