

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）

処遇改善加算の職場環境等要件（見える化要件（福祉・介護職員等処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じて見える化を行っていること））とは、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組内容を、介護サービス情報公表制度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年度の当法人における処遇改善に関する具体的な取組について、以下のとおり公表致します。

【福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律）】

※区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上のうち⑬は必須）

区分	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	①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 ②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	①経営理念を定め、支援方針や人材育成の方針を明確化している。 ②新人職員への研修の制度を構築している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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 ⑥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 ⑧上位者・担当者等によるキャ	⑤研修受講料等の受講費用を全額補助、研修や講習及び受験に配慮した勤務割への反映をしている。職員全体の資質の向上を図る観点から、勉強会を定期的で開催し、知識・技能のフィードバックを行っている。 ⑥管理者が定期的に職員から自身のキャリアについて聞き取りをおこなっている。 ⑧上記と同じで定期的に聞き取り

	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	を行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩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 ⑪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 ⑬障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮	⑨子どもの参観日等で休みが取りやすいように、協力した体制を作っている。 ⑩非正規職員から正規職員への登用制度を整備している。 ⑪希望に沿った有給が取得できるようにしている。また、声かけも行っている。 ⑬職員の障害特性に応じた対応を行っている（例：身体障害の場合は、農作業を減らす等）。
腰痛を含む心身の健康管理	⑭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 ⑮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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑰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	⑭相談窓口を設置し、相談しやすいようにしている。 ⑮年1回は、健康診断やストレスチェックを行っている。 ⑰事故防止マニュアルと苦情対応マニュアルを作成し整備している。
生産性向上（業務改善及び働く	⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時	⑱問題があれば、文書に残し言語化することによって職員間で共有

環境改善) のための取組	間調査の実施等) を実施している ⑱ 5 S 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 ⑳ 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 ㉓ 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。	し、結果としての改善にあたっている。 ⑱ 農作業をしている関係で、雑然としていることがあるので、事故防止を兼ねて、定期的に掃除の時間を作るようにしている。 ㉐ 業者と契約して記録ソフトを使用し、作業負担軽減を行っている。 ㉓ 職員で役割を分担し、負担にならないようにしている。
やりがい・働きがいの醸成	㉕ 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 ㉖ 地域社会への参加・包容 (インクルージョン) の推進のため、モチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ㉗ 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 ㉘ 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	㉕ 職員会議やミーティングで意見を出しやすい雰囲気を作り、職員みんなで意見を出し合って支援方法等を改善している。 ㉖ 農業を行っている関係で定期的に地域の高齢者と交流する機会がある。 ㉗ 毎月の職員会議で法人の理念を共有し、利用者本位の支援については施設内研修を開き、支援の質の研鑽を行っている。 ㉘ 定期的にミーティングや職員会議を開き、共有にあたっている。

	有する機会の提供	
--	----------	--

2025.4.15

特定非営利活動法人緑のゆび
就労継続支援 A 型事業所 COCO BASE