たじまこども発達支援ルーム
福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

当事業所では、福祉・介護職員等処遇改善加算の算定にあたり、職員が安心して働き続けられる職場づくりと、支援の質の向上に向けて、以下の取り組みを行っています。

1．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

⇒　法人・事業所の理念や支援方針を明確化し、ホームページや事業所内掲示等で周知している。また、人材育成方針に基づき、障がい特性等に関する基礎研修や虐待防止・感染症対策等の各種研修、ケース会議・勉強会、自己評価による振り返りを実施し、専門性の向上と支援の質の向上に取り組んでいます。

④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施

⇒　地域で開催される行事（保育園の盆踊り等）へ参加し、地域との交流を深めるとともに、事業所の取組や障がい児支援への理解促進に努めています。

2．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等

⇒　職員の専門性向上を図るため、児童発達支援管理責任者更新研修をはじめ、業務に必要な各種研修の受講を支援しています。また、受講に必要な費用の支援や勤務調整を行い、継続的な資質向上に取り組める環境づくりに努めています。

⑧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機会の確保

⇒　管理者による年1回以上の個別面談を実施し、キャリアアップや働き方、業務上の課題や悩み等について相談できる機会を設けています。また、必要に応じて随時相談に応じる体制を整えています。

3．両立支援・多様な働き方の推進

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

⇒　年5日以上の年次有給休暇の取得を目標とし、取得状況を定期的に確認しています。また、管理者から積極的に取得を呼びかけ、計画的に有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる

⇒　職員間で利用児童の情報や支援内容を日頃から共有するとともに、ケース会議や打合せを通じて支援方法の統一を図っています。また、複数の職員が業務内容を把握できる体制を整え、業務の偏りや属人化の解消に努めています。

4．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

⇒　管理者及び法人本部を相談窓口とし、業務上の悩みや働き方、福利厚生、メンタルヘルス等について随時相談できる体制を整えています。また、必要に応じて個別面談を実施し、安心して働ける職場環境づくりに努めています。

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

⇒　事故・緊急時対応マニュアル等を整備するとともに、職員研修や訓練を実施し、事故やトラブル発生時に適切かつ迅速に対応できる体制を整えています。

5. 生産性向上のための業務改善の取組

⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施

⇒　職員会議や研修において、支援や業務に関する課題の把握・分析を行い、課題を共有するとともに、改善に向けた検討を継続的に実施しています。

⑲5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている

⇒　5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）の実践と5Sチェックシートによる日常点検を行い、利用児童の安全確保と支援の質の向上を目指した職場環境の改善に取り組んでいます。

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図っている

⇒　記録・報告様式の統一やICTシステム（LITALICO）の活用により、職員間の情報共有を図るとともに、業務の効率化及び作業負担の軽減に取り組んでいます。

㉑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(タブレット等)の導入

⇒　業務支援ソフト（ICTシステム・LITALICO）及びノートパソコンを活用し、記録・情報共有・請求業務等の効率化を図ることで、事務負担の軽減と支援の充実に取り組んでいます。

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。

⇒　職員の役割や担当業務を明確にし、業務分担や情報共有を行うことで、支援に専念できる職場環境づくりに取り組んでいます。

6. 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職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援の内容の改善

⇒　職員会議やケース会議等を通じて職員間の情報共有や意見交換を行い、職場内のコミュニケーションの円滑化を図るとともに、職員の気づきを支援や勤務環境の改善につなげています。

㉖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

⇒　法人理念や支援方針、支援プログラム等について職員研修を実施し、利用者本位の支援や障害福祉に関する理解を深める機会を設けています。