

福祉・介護職員等処遇改善加算算定に係る「見える化要件」について

令和6（2024）年度の障害福祉サービス等報酬改定において今までの加算が一本化され「福祉・介護職員等処遇改善加算」が創設されました。
加算要件のひとつである職場環境等要件の当法人の取り組みについて下記の通り公表いたします。

処遇改善加算取得状況について

各事業所の福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況は以下の通りです。

	【株式会社アプニス】	【株式会社アプニス橋本事業所】	【アプニスホーム】
通所	処遇改善加算(1)	処遇改善加算(1)	
グループホーム			処遇改善加算(1)

職場環境要件について

	【職場環境要件】	【当法人の取り組み】
入職促進に向けた取組	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	<ul style="list-style-type: none"> ・運営規定、就業規則を従業員がいつでも閲覧できるようにしている。 ・職員会議の月1回開催 ・資質向上研修の月1回の開催 ・リーダー職向けのスキルアップ面談会を月に1回おこなっている。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・当法人では経験者・未経験問わず、職歴も問わず、幅広く採用をしております。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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	<ul style="list-style-type: none"> ・当法人では、法人から依頼した資格取得のほかに、従業員が希望する資格取得、研修への参加等、必要に応じた支援をしております。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス向上委員会を主体とし、事業所におけるマネジメント職、リーダー職に対し、月一回の定期面談を行い、キャリアアップ、働き方、マネジメント等の相談、アドバイス等を行なっている。

両立支援・多様な働き方の推進	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	<ul style="list-style-type: none"> ・当法人では従業員の状況、希望に応じて勤務形態、非正規から正規従業員への登用等柔軟に対応しています。非正規職員から正規職員への登用実績あり。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・当法人では障害を有する者でも採用をしています。入社後も話し合いをしながら働きやすい環境を目指しています。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・当法人では、業務及びメンタルヘルス等の職員相談として、サービス向上委員会を窓口として設置しており、職員からの相談の受け皿として機能をさせています。相談を受けた委員会が、内容をもとに代表と話し合い、職員にとって適切な対応ができるよう体制を整えています。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・各緊急時の対応マニュアルを整備・機能させております。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	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	<ul style="list-style-type: none"> ・業務分担票を作成し、役割分担を明確化、見える化を実施。 ・情報共有や報告に関して、ICTを利用、具体的にはクラウドストレージを活用しての課題克服に着手。現在クラウドを活用しながら情報共有、情報の質の高さ及び業務負担の軽減を図っている。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度よりクラウドストレージを活用開始。及びリーダー職以上へのタブレットの支給により、ペーパーレス化を図る。これにより、印刷、ファイリングの手間を削減。 ・主要メンバーによる委員会も事業所間でオンライン開催で効率化を図り、移動時間短縮、負担軽減に努めている。
やりがい・働きがい構成	各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス管理責任者主体で職員会議を月に1回開催し、職員間の意見交換、支援方針の共有をおこなっている。日々変化する状況の中で定期的に意識合わせをすることで、同じベクトルでの支援が成立するように職員間コミュニケーションを大切にしております。緊急性の高いものは臨時会議を開催し、都度意識合わせ、情報共有を行っております。
		<ul style="list-style-type: none"> ・資質向上研修に合わせて、利用者本位の支援に関して当

	<p>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</p>	<p>法人が大切にしていること、応対等々、定期的 リマインドを行っている。理念の浸透度が高い職員は、 新人研修での説明を任せるなど、人に説明すること によって自身もより理解することを目的としてチャレンジ もおこなっている。</p>
--	--	---