

- ・児童発達支援/放課後等デイサービス「みんなの安全基地」
 ⑩賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組み内容

	職場環境等要件	当法人の取組み
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	経営理念また各ケースの支援方針などについて、当法人の「心得」を参照に、朝礼時また定例会やケース会議等において適時説明を行っている。
	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	年齢を問わず、未経験者、乳幼児を養育中の母親層、中高年齢者層の採用を実施してきた。特に子育て中の母親層に向けては、保育支援体制を整えた上での採用を実施してきた。
	職場体験の受入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	当施設内においては今現在福祉分野を学んでいる高校生を非常勤職員として採用している。今後は当校教員らの協力を得て、他生徒らへの職場体験場所の提供また現場職員としての受け入れ先となればと考えている。
資質の向上、キャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	当法人におけるキャリアパス要件概要に記載している通り、これらの連動を明文化し、その内容を全職員に周知している。
	上位者・担当者によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	月1回以上、全現場職員は管理者もしくは上位職員との面談機会を設けている。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	子育て中の女性職員も勤務できるよう、施設内にて託児可能な環境を整備している。また、勤務日時の調整や緊急時のシフト変更への対応が可能な職員体制も整備している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	時間単位の有給休暇の取得が可能な体制を整備し、管理者から定期的に有給取得の声かけを行っている。また、給与明細に有給休暇の残時間を明記するようにしている。その結果として、昨年度は有給消化率100%を達成した。

	職場環境等要件	当法人の取組み
腰痛を含む、心身の健康管理	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	第三者的な立場となる上位職員を配置しており、全職員が第三者的な立場の相談者と適時相談可能な体制を整備している。
	福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	身体的心理的な負担を軽減するため、各種一つの業務を複数の職員で分担するような配慮を実施している。身体的負担の大きい作業に関しては、男性職員が中心となるような役割分担を実施している。
生産性向上のための取り組み	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	今年度は業務改善助成金を活用して、WISCやK式といったアセスメントツール、またロボット掃除機などを導入した。発達検査キットの導入によって利用児童らの現状をより詳細に把握できるようになり、またロボット掃除機の導入によっては現場職員の清掃業務の負担が大幅に減少した。
	5S活動（業務管理の手法の一つ。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	躰以外の整理整頓清掃清潔に関しては、職員同士で常に声を掛け合うように実践している。
	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	開所時より某社の情報共有ソフトを活用している。そこに記した業務記録は全職員が閲覧可能な状態となっており、日々の出来事や専門職員による見立てなどを全職員が把握確認できるような形となっている。
やりがい・働きがいの醸成	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ケア内容の改善	日々の業務時間中のみならず、各種定例会等において職員同士でじっくりゆっくりコミュニケーションが図れる機会を設けている。内容によっては、適時個別に話をするような機会も設けている。
	利用者本位のケア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	定期的な運営者との個別面談において、運営者より全職員に対して当施設の理念を直接繰り返し伝えている。また当法人の理念等に理解と協力を示してくれている第三者的上位職員からも適時各職員にお伝えしてもらっている。
	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	通常業務時またケース会議等の場において、そうした情報も積極的に全体で共有できるよう意識している。