

令和6年度職場環境要件に係る情報公開

令和6年度報酬改定により福祉・介護職員等処遇改善加算が一本化され当法人は処遇改善加算 I を算定するにあたり加算に基づく職場環境等要件項目および取組状況（賃金以外）を公表いたします。

社会福祉法人京都ライフサポート協会

6区分から任意で3つの区分を選択、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を行うこと

職場環境等要件項目および取組状況（賃金以外）		当法人の取組状況
入職促進に向けた取り組み	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	採用時研修において、座学で法人理念等の研修を実施、その後も研修等で折に触れて法人独自の支援方法を入所施設の完全個室・ユニット運営・職住分離など、就労系作業所では働くことを中心にできるだけ、高工賃を支払うなど理念と実践の同一化を伝えている
	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	
	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	産業雇用センター・ハローワーク等を利用 転職者・中高年齢者等の受入れ実績がある
資質向上やキャリアアップに向けた取り組み に向けた支援	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	インターンシップ・資格取得実習・見学の受入れ・大学の就職説明会に出向いての講演も実施
	働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、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の受講支援等	資格取得支援補助・資格手当支給などあり
	研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動	
	エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入	
両立支援・多様な働き方の推進	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	
	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	
	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制度等の整備	
	有給休暇を取得しやすい環境の整備	
	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	
腰痛を含む心身の健康管理	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	
	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	介護機器の導入をすすめている 入所施設のベッドは全台全てスリーモーターの介護ベッドに買い換えている
	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	全職員対象に健康診断、ストレスチェック実施 一部休憩室の無い事業所は空き室で対応 週15時間以上勤務の職員は私傷病で入院した場合でも日額5,000円の保険金が支払われる保険に入っており、外部の電話相談(セカンドオピニオン等)も受けられる
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	
生産性向上のための業務改善の取組	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	マニュアル作成済
	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	以前からセンサー・モニターカメラを導入、職員の負担軽減に努めている
	高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	職員の中で高齢者の比率が高く、無理のない勤務をしていただいている
	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	もともと臭いのしない施設を標榜しており、清潔保持に努めている 庵職員室の改装を実施、働きやすい環境を常にめざしている
やりがい・働きがいの醸成	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	
	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支援内容の改善	
	地域包括ケアの一員としての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	
	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	
	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	