

令和8年度福祉・介護職員等処遇改善加算に係る情報公開

当法人は福祉・介護職員等処遇改善加算 I -ロを算定するにあたり職場環境等の改善取組項目および取組状況を公表いたします。

社会福祉法人京都ライフサポート協会

職場環境等要件		当法人の取組状況
入職に向けた取組	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	○ 採用時研修において、座学で法人理念等の研修を実施、その後各事業所で体験研修し、法人の仕組み等を学んでいただいている。
	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	○ 京都知福協や府社協等の活動に積極的に参加 就職フェアや研修機会の提供を受けている。人事ローテーション、共同採用等は未実施
	3 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）	○ 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
	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	○ 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
資質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	○ 資格取得支援補助・資格手当支給などあり 資格保有率が高い 最近入職された中高年齢者の方も資格を取得
	6 研修の受講やキャリア段位制度等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	○ キャリアパスを改訂 いずれ、人事考課を実施、賞与に反映予定
	7 エルター・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入	○ プリセプター制度をとっており、採用時に配置
	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の機会の確保	○ 定期的面談を実施
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	○ 育児・介護の休業・休日等取得者多数 規模が小さいため、職場内保育所は予定していない
	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	○ パート職員の3年次からの無期雇用転換 短時間正職員・時短正職員・パート ⇒ 正職転換制度あり
	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、一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	○ 年間5日は最低でも取得 時間年休も年間40時間までは取得可 若干、人に依り取得率に差があり、声かけを行っている
	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、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる	○ 担当制は敷いているが勤務場所はローテーションし、属人化を防ぐ工夫を実施
腰痛を含む心身の健康管理	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	○ 建物バリアフリー 短時間等の働き方については希望を取り入れている
	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	○ 育児・介護・ハラスメント窓口・労務相談窓口等設置済
	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には私傷病で入院した場合でも日額5000円の保険金が支払われる保険に入っており、外部の電話相談も受けられる。
	16 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やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	○ 腰痛予防研修等実施 今年度は中間管理職の研修、実施予定
生産性向上のための取組	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	○ あり
	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)を実施している	○ 未実施
	19 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を行っている	○ 衛生委員会を中心に取り組みを始めた もともと臭いのしない施設を標榜しており、一層職場環境の整備を予定
	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	○ 手順書やマニュアルなど整備 全事業所VPNで情報共有
	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(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入	○ 開設時より業務支援ソフト導入・スマートフォン・モニターカメラ利用
	22 介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール含む)の導入	○ 見守りカメラの遠隔利用・眠りスキャン・インカム・介助リフト等積極的利用 マチコミ・Work・ワーク・チャット等適宜利用
やりがい・働きがいの醸成	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、食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨ての業務については、間接支援業務に従事する者の配置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	○ 清掃・食事準備・縫製加工等切り出しを実施、一部の仕事を障害のある方の法人採用に繋げている
	24 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	○ 衛生委員会を筆頭に各種会議を全事業所、共同目連携し実施 勤務が事業所間でアンバランスにならないよう共同化推進中
	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	○ ZOOMを使い夜間、入所施設・GHの連携ミーティング実施 地域生活支援拠点としての機能を補強している 各事業所でミニ研修実施
	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	○ 就業支援センターを中心に地域の学校等に障害者への啓もう活動実施
	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	○ 各事業所ミニ研修で利用者本位の支援について学んでいる。今年度、法人研修会の開催を予定
	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有する機会の提供	○ 業務支援ソフトを活用し、社会的評価の高さを全職員に共有する