

見える化要件に基づき処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示いたします。 令和6年度

職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	法人理念を掲示し、共有を図っている。 OJTチェックシートを元に定期的に面談、振り返りをして人材育成につなげている。 京都府の就労・奨学金返済一体型支援事業の交付決定を受け、奨学金返済支援制度を設けている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
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、より専門性の高い支援技術を習得しようとする者に対する喀痰吸引研修、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	実務者研修、喀痰吸引研修受講時は研修費の補助を行っている。（人材開発支援助成金を活用） 介護福祉士・保育士受験の奨励を行うとともに、法人内で受験講座を開催し、合格者にはお祝い金制度、昇給の仕組みを整えている。 勤務シフトの考慮、代替職員を確保し職員が研修を受けやすい環境を整えている。
研修の受講やキャリアの段位制度と人事考課との連動	階層別人材育成計画を作成し、研修の受講をしている。キャリアパスの制度を整えている。
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）制度等の導入	OJT研修を受講した職員が新人指導を担当している。
上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	上位者による年2回の面談を行っている。
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ための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	介護時短勤務の取得実績あり。
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	各人の働き方を尊重しつつ、勤務シフトを組んでいる。
有給休暇が取得しやすい環境の整備	代替職員を確保し、取得しやすい環境を整えている。利用者数連動休暇を設けている。
腰痛を含む心身の健康管理	
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の導入及び研修等による腰痛対策の実施	リフトを3台設置して、職員の負担軽減を行っている。
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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	正規職員の健康診断、非正規職員を含めた全員のインフルエンザ予防接種の補助を行っている。 従業者のための休憩室の設置、敷地内全面禁煙を行っている。
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	事故発生時の対応マニュアルを作成、苦情対応マニュアルを作成し、責任者を決めている。
生産性向上のための業務改善の取り組み	
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	パソコンを複数台配置し、ネットワークファイル共有システムを導入している
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	業務手順書を作成、記録様式は適宜改良に努めている。

やりがい・働きがいの構成

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支援内容の改善	随時ミーティングを行い、業務内容、支援内容の改善を行うとともに、情報共有をしている。 法人全体でもミーティングを行っている。
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	福祉施設主催の作品展に一年間の作品を出展しました。
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	支援会議やミーティング時に情報を共有している。 (ニコリハットの報告)

もくもくハウスは処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅰを取得しています。

もくもくケアは処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅱを取得しています。

もくよう海は処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅰを取得しています。