

特定非営利活動法人　スマイルネットワークさかい

特定処遇改善見える化要件

令和7年4月1日　現在

| 職場環境要件項目   |                                                                                                                                                                                                                 | 法人の取組み                                                                                                                                                                                            |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 資質の向上      | 働きながら、より専門性の高い支援技術を所得しようとする者に対して国家資格（社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士等）、サビ児管研修（初任・実践・更新）、強度行動障害者支援者養成研修、医療的ケア児支援者養成研修、精神保健従事者養成研修、発達障がい者サポーター養成研修、相談支援専門員研修（初任・現任・主任）、喀痰吸引研修などキャリアアップ推進に向け、計画的な受講推奨と代替え職員の確保および研修費用の補助を実施する。 | ①福祉分野、民間団体、商工会議所等が開催する研修へ計画的に参加している。<br>②新人職員研修の実施（マナー、虐待防止・権利擁護）<br>③外部機関の講師による職員研修の実施。<br>④法人内研修（年2回）<br>⑤研修報告（復命）やレポート提出と伝達研修の実施。<br>⑥職員研修として、他部門でのOJTを実施。<br>⑦資格取得者、研修修了者に対して手当支給で意欲向上を図っている。 |
| 労働環境・処遇の改善 | 雇用管理改善のための労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実                                                                                                                                                               | 顧問社労士と就業規則、給与規定、退職金規定のブラッシュアップを行い、休暇取得率向上、各種休暇（育児・介護）の利用促進を図っている。                                                                                                                                 |
|            | ICT活用（システム導入、タブレット・PCの配備）による個々の利用者へのサービス記録、情報蓄積から請求事務までの業務省力化を進める                                                                                                                                               | 自立支援ソフトの導入と記録用端末の配備を行い、業務負担軽減対策を段階的に進めている。                                                                                                                                                        |
|            | 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護機器導入                                                                                                                                                                                      | 特浴、電動ベッド、折り畳み式ベッドを導入し介護職員の腰痛予防対策を実施している。                                                                                                                                                          |
|            | 育児・介護の両立支援対策強化                                                                                                                                                                                                  | 就業規則の内容を強化し、男性育休取得の推進（R7.3まで3名取得）、介護休業取得（R7.3まで　2名取得）による離職防止、職位・職責が守られる職場復帰体制を構築している。                                                                                                             |
|            | 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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善                                                                                                                                                         | 各部署にて毎日ミーティングを実施し情報共有および心身面の確認を行っている。                                                                                                                                                             |
|            | 安心して働ける福利厚生の実（業務災害以外の病気入院の保障）                                                                                                                                                                                   | 業務中のケガを保障する労災保険以外に、疾病による入院費を補助する保険に加入している。（5000円×30日）                                                                                                                                             |
|            | 事故・トラブルへの対応マニュアル等の配備による責任の所在の明確化                                                                                                                                                                                | 法定の安全運転管理者、防火管理者の配置と研修受講および各種委員会の運営やマニュアル改定を実施している。                                                                                                                                               |
| その他        | 健康診断・メンタルヘルス等の健康管理面の強化                                                                                                                                                                                          | 年次健康診断の実施、メンタルチェック表記入、個別面談の実施および契約している企業賠償保険会社の相談、カウンセリングサポートが受けられる会員証を全従業員に配布している。                                                                                                               |
|            | 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化                                                                                                                                                                                | 入社時に倫理規定を書面で交付し、社内掲示や職員研修、部署会議時での振り返りで行動指針や経営理念の共有を図っている。                                                                                                                                         |
|            | 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上                                                                                                                                                                        | 地域のまちづくり協議会への参加、地域行事への参加および法人フェスタの開催による地域交流を進めている。                                                                                                                                                |
|            | 非正規職員から正規職員への転換                                                                                                                                                                                                 | 正規職員へのキャリアアップを推奨しており、7名の登用実績のうち、管理職登用は5名となっている。                                                                                                                                                   |
|            | 職員増員による業務負担の軽減および管理職のNO残業体制管理の意識統一                                                                                                                                                                              | 積極的に正規、非正規職員採用を進め、業務分担による負担軽減を図っている。管理職の役割として職員のNO残業体制に向けた管理を命じている。                                                                                                                               |