

処遇改善に関する具体的な取り組みについて

	職場環境要件項目	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	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	柔軟な勤務形態の導入 短時間勤務制度（1日4-6時間など） 週2-3日からのパートタイム勤務 時間帯選択制（午後のみなど） 希望休に配慮したシフト調整(学校行事への参加に配慮)
	事業所の説明や見学等による職業魅力度向上の取組の実施	経営理念を策定し、全STAFF共通の価値観の創造を目指しています。 無資格者、未経験者においても資格取得応援や研修によりサポートしています。
資質の向上や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	当社では職員の研修受講を推進し、キャリア段位制度の取得状況を人事考課に反映させ、個々の成長や意欲を評価に組み込むことで、職員のモチベーション向上と質の高い支援体制の構築を目指しています。
	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	面談は随時面談と定期面談の機会を確保し、働き方や将来の目標について相談できる機会を確保しています。職員の希望や適性を尊重し、キャリア形成を支援している。保有能力、発揮能力の双方からの考課を行っています。
両立支援・多様な働き方の推進	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を行っている	随時休暇相談を受け付けています。（希望休の申請制度） 取得率の低い職員への個別声かけを実施しています。
	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を行っている	有給取得を促進するため、業務の進捗や手順を共有し、複数担当制を導入をしています。 特定職員への業務集中を防ぎ、チーム全体で業務を担える体制を整えています。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
心身の健康管理	職員の負担軽減のための療育支援技術の修得支援、職員に対する身体ケア対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	療育支援技術の研修や対策の実施に加え、管理者向けに雇用管理改善に関する研修も実施しています。職員の身体的負担軽減と働きやすい職場環境づくりを支援しています。
	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・トラブル発生時の対応マニュアルを整備し、職員全体への周知と定期的な研修を実施。迅速かつ適切な対応ができる体制づくりを行っています。
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている	厚労省のガイドラインを踏まえ、現場職員の声をもとに業務を見直し、HUG(ハグ)の導入により、業務負担の軽減を図っています。利用者の療育計画書、グーグルカレンダー、申し送りノートで情報共有を行っています。
	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	現場の業務時間調査を実施し、職員の声をもとに課題を抽出・構造化。可視化した内容をもとに改善案を検討し、業務負担の偏りや非効率の解消に取り組んでいます。
	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	業務手順書は基本業務と状況別対応を整備し、記録様式はチェックリストやテンプレートを活用しています。日々の申し送りは日々の療育記録と申し送りノートを併用し、重要事項は既読管理を実施しています。定期的な業務改善会議で見直しを行い、現場の意見を反映させる体制を構築しています。
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児童指導員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	定期的なミーティングや日々の療育記録を通じて職員間の情報共有を行い、日々の気づきをもとに勤務環境や療育の質を見直し。小さな意見も拾い上げ、現場主導の改善を重視しています。
	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	支援の好事例やご家族からの感謝の言葉を随時共有しています。職員のやりがいやモチベーション向上につなげ、チーム全体で支援の質を高める機会をつくっています。