

【処遇改善の取り組み】

当法人では、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障がい者総合支援法）に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（障がい福祉サービス等報酬）に定める「福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）」を取得し、職員の賃金、福利厚生、資質の向上に努めています。

具体的な取り組みは以下の通りです。

(1) 賃金改善

給与規定により、対象職員に処遇改善手当として給与支給時に増額して支給しています。

(2) キャリアパス

- ①福祉・介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めています。
- ②職位、職責又は職務内容に応じた賃金体系を定めています。
- ③就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知しています。
- ④資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。
- ⑤経験に応じて昇給する仕組みを定めています。
- ⑥福祉・介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けていることを、全ての福祉・介護職員に周知しています。

(3) 職場環境等

①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
- ・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

②資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ・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、喀痰吸引資格研修、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
- ・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

③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
- ・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
- ④腰痛を含む心身の健康管理
 - ・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備等健康管理対策の実施
 - ・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
- ⑤生産向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組
 - ・5S活動（業務管理の手法の1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
 - ・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
 - ・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
- ⑥やりがい・働きがいの醸成
 - ・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
 - ・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

【特定処遇改善の取り組み】

当法人では、「勤続10年以上の介護福祉士等の賃金向上を目的とした福祉・介護職員等特定処遇改善加算」についても取得し、職員の賃金向上に取り組めます。

具体的な取り組みは以下の通りです。

(1) 賃金改善

- ・福祉・介護等特定処遇改善規程により、基本給の引き上げとして支給
- ・経験・技能のある障害福祉人材については増額して支給
- ・上記以外の他の福祉人材については増額して支給
- ・その他の職種に該当する人材については支給しない
 - *なお、経験・技能のある障害福祉人材の考え方は、対象職種、対象資格を保持し、当法人で3年以上の勤務をし、かつ10年以上の経験を有する常勤職員

(2) 職場環境等

- ・資質の向上

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）の項目と同様

- ・労働環境・処遇の改善

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）の項目と同様

- ・その他

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）の項目と同様