

処遇改善加算について

「福祉・介護職員等処遇改善加算」においては、福祉・介護職員を基本としながらも、それ以外の職種への配分を含め、法人内での柔軟な配分が認められることから、当法人では、職員の職種、業務、保有資格、経験・技能及び勤続年数等を勘案して、職員の更なる処遇改善を行っています。

加算を取得するにあたって、当法人では、下記の要件に取り組んでいきます。

- 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る。
- 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
- 就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての職員に周知する。
- 職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。
 - ・施設内研修では、障害福祉に関する講義を予定。
 - ・外部研修では、県社会福祉協議会主催の職員の経験値等に応じた研修会に参加を予定。
 - ・強度行動障がい支援者養成研修に、生活支援員及び看護師を派遣予定。
 - ・職員各人の資質向上のための行動目標を掲げ、6ヶ月毎に評価（反省）及び上司面談の実施。
- 自発的意思に基づき自己研鑽や福祉に関する技術及び資格取得の為、下記の資格において研修費用の全額補助を行う。
 - ・介護福祉士実務者研修
 - ・強度行動障害支援者養成研修
 - ・喀痰吸引等研修
 - ・社会福祉主事（立替金とする）
- 入職促進に向けた取組
 - ・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・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
- 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取得しようとする者に対する喀痰吸引等研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス管理責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等
 - ・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
- 両立支援・多様な働き方の推進
 - ・職員の事情等に応じた勤務シフトや職員の希望に即した非正規職員か正規職員への転換の制度等の整備
 - ・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

○腰痛を含む心身の健康管理

- ・福祉・介護職員の身体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

○生産性向上のための取組

- ・業務支援ソフト、情報端末の導入。
- ・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、人事管理システムや福利厚生システム等の共進化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施

○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
- ・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