

処遇改善加算 算定のための職場環境等要件への取り組みについて

令和7年4月1日現在

【入職促進に向けた取組】

- ・法人内に人材育成室という部署を設置しており、経営理念の周知や職員採用の仕組みづくり、人材育成のための研修計画等を策定する役割を担っている。入職した職員には新任職員研修を実施している。
- ・令和6年度の採用実績は新卒者2名、中途採用12名(20代:2名、30代:5名、50代:3名、60代:2名)であった。
- ・毎年、学生に対してインターンシップの受け入れを行っている。また、就職説明会にも定期的に参加し法人の魅力を発信している。

【資質の向上やキャリアアップに向けた支援】

- ・資格取得者に対して手当を支給し、より上位の資格を取得することによりその額を増やしている。また、サビ管研修や強行研修については法人が積極的に参加の促進と調整を行い、多くの職員が毎年受講できる体制を整えている。
- ・階層別職員研修を法人内で実施している。
- ・年度末に全職員が職位別評価表により自己評価を行い、上位の職位のものがそれぞれ1次、2次評価、最終評価を行い面談を実施し評価昇給を行っている。

【両立支援・多様な働き方の推進】

- ・育児・介護休暇はいずれも有給の休暇となっており、また賞与の計算期間に加えることにより職員が取得しやすい制度となっている。
- ・短時間正規職員制度を導入し、職員個々の事情等に対応した複数の雇用形態を整えている。
- ・障害者雇用については、障害の状態に応じて、柔軟な勤務シフトや作業内容を準備している。

【腰痛を含む心身の健康管理】

- ・法人内すべての職員に対して、健康診断とストレスチェックを実施している。また、法人内の健康管理室を相談窓口とし、必要に応じて産業医と面談ができる仕組みを整えている。
- ・衛生委員会の中で議題として取り上げ、職員会議などで職員それぞれが行っている予防策をヒアリングし報告することによって改善策を模索している。
- ・緊急時の対応マニュアルを作成することによって、突発的な事故に備えている。

【生産性向上のための取組】

- ・法人内各事業所独自で実施している「虐待の芽チェックリスト」等によるアンケート調査及び集計、又は事故ヒヤリハット報告の件数・内容の検証を通して、現場の課題の見える化に取り組んでいる。
- ・法人内事業所内で発生した利用者に係る事故をきっかけに委員会を立ち上げ、委員会での検証結果をもとにした業務改善活動は新たな支援体制の構築につながっている。
- ・業務手順書は法人内の事業所ごとに作成し、記録・報告様式は法人内で統一している。業務支援ソフトを導入することにより、全職員への情報の発信と共有ができています。
- ・業務支援ソフトで日々の利用者支援を記録し、法人内事業所間でも利用者情報の共有を行っている。
- ・間接業務に従事する職員を雇用(障害者雇用)し、また外部の事業者法人内の清掃業務を委託し環境美化に努めている。

【やりがい・働きがいの構成】

- ・地域の自治会が主催するお祭に参加し、出店をしている。
- ・法人内で各事業所合同による利用者支援に関する事例検討会を実施している。