

福祉・介護職員等特定処遇改善ならびに介護職員等特定処遇改善の内容について

●加算の取得状況

○障がい者福祉事業

	事業所名	サービス内容	加算区分
1	障がい者支援施設 静山園	施設入所支援・生活介護・就労移行支援・短期入所	加算Ⅰ
2	障がい者支援施設 希望の園	施設入所支援・生活介護	加算Ⅰ
3	障がい者支援施設 興郷塾	施設入所支援・生活介護	加算Ⅰ
4	障がい者福祉サービス事業所 フラワーセンターあいご	就労継続支援B型	加算Ⅰ
5	障がい者福祉サービス事業所 フレンドワークさくらかわ	就労継続支援B型	加算Ⅰ
6	共同生活援助事業所 爽風	共同生活援助	加算Ⅰ
7	生活介護事業所 ときわ寮	生活介護	加算Ⅰ
8	短期入所生活介護特別養護老人ホーム愛護苑	短期入所	加算Ⅰ

○介護保険事業

	事業所名	サービス内容	加算区分
1	地域密着型特別養護老人ホーム愛護苑	地域密着型介護老人福祉施設	加算Ⅱ
2	短期入所生活介護特別養護老人ホーム愛護苑	(予防) 短期入所生活介護	加算Ⅱ
3	生活介護事業所 ときわ寮	共生型通所介護	加算Ⅱ

●キャリアパス要件について

キャリアパス要件		法人の具体的な取り組み
I	福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①、②に関する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。	資格取得のための休暇制度、職務内容を踏まえた研修を事業所内ならびに法人内複数事業所合同で行っている。
II	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。	定期昇給を年1回行うとともに、経験・資格等で昇給するキャリアパス制度を実施している。

●職場環境等要件について

職場環境等要件		法人の具体的な取り組み
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	法人の理念・経営方針・倫理綱領を定め、利用者様や職員が満足のいく経営の向上を図っています。
	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	資格要件が不要な職種は経験や有資格者にこだわらず全体の年齢構成を加味しながら採用することを基本としています。
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	地域行事への参画はもとより、中高校生の職業体験、大学・短大・専門学校生のインターンシップを積極的に受入れしています。
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研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	各種資格の実務者研修受講のための休暇を支援するとともに、強度行動障害支援者養成研修の受講を推奨しています。
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入	令和4年度よりメンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度を導入しました。新入職員の定着に貢献しています。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	事業所ごとに役職者と各職員の目標面接を年2回行い資質の向上を図っています。

職場環境等要件		法人の具体的な取り組み
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	厚生労働大臣の認証マークである「くるみん「えるぼし」を取得しました。また、所定外労働の免除と育児短時間勤務の適用を3歳未満から小学校就学の始期までに拡大し育児と仕事の両立が図られるようにしています。
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、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	勤務シフトはできるだけ職員の事情に配慮したものにしており、また非正規職員から正規職員への転換も積極的かつ定期的に実施しています。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	少なくとも全職員が年6日以上は年次有給休暇を取得するよう法人全体で取り組んでいます。
	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	事業所と法人本部に担当者を配置し相談体制を充実しています。できるだけ男女それぞれの職員を配置するようにしています。また、メンタルヘルス等の相談窓口は外部委託しプライバシーの確保を図っています。
	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	すべての保育園と入所施設は障がい者を雇用しており、法人全体で法定雇用率を大幅に上回る実績があります。

職場環境等要件		法人の具体的な取り組み
腰痛を含む心身の健康管理	福祉・介護職員の身体の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	定期的に腰痛対策研修を実施しています。
	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置等健康管理対策の実施	全職員が対象の定期健康診断（年２回）とストレスチェックを行い、心身の健康維持に取り組んでいます。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	年２回程度、専門家等を招き管理職合同研修を行い、管理職者として適切な雇用管理等ができるようにしています。
	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	全事業所でマニュアル等を作成し、業務が均一化できるようになっています。
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のＩＣＴ活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	全事業所で共通の業務システムを導入し、初任者でも簡単操作できます。また、役職者にはタブレットにてペーパーレス会議をしています。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	高齢者が活躍できる職種を検討しているとともに、働く意欲がある方は年齢にかかわらず働くことができます。
	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	業務システム等を活用し、情報の共有を行うとともに、業務軽減を積極的に取り組んでいます。

職場環境等要件		法人の具体的な取り組み
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	職員会議等でコミュニケーションを図りながら、業務の気づきを自事業所のみならず法人内事業所で共有できるように取り組んでいます。
	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	地域の子ども食堂の運営支援を行いながら、児童・生徒を含めた地域住民との交流を図っています。
	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	法人の理念や経営方針を、理事長が定期的に全職員に直接説明する機会を設けております。