

福祉・介護職員等処遇改善加算に基づく取組みについて

有限会社障がい幼保・支援サービス

令和6年4月より実施された福祉・介護職員等処遇改善加算については、福祉・介護職員等処遇改善加算(新加算)Ⅰを算定しています。令和7年4月より算定された加算額を対象職員に「処遇改善手当」として、毎月支給する手当として支給しています。

福祉・介護職員等処遇改善加算の算定にあたり求められる職場環境等要件については、以下の取組みを実施しています。

【入職促進に向けた取組】2つの取組みを実施

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(採用の実績でも可)

法人の経営理念や人材育成方針などの指針の策定し、事業所内に掲示しています。年度当初の職員研修時に全職員で研修を実施しています。

主婦の非常勤職員を事務職員として採用しています。また、中高年齢者等の中途採用を実施しています。

【資質の向上やキャリアアップに向けた支援】2つの取組みを実施

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の受講支援等

研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入

職員の強度行動障害支援者養成研修、児童発達支援管理責任者研修、医療的ケア児コーディネート研修の受講を研修費用を事業所負担及び有給で受講支援しています。また、外部研修の受講費用についても法人で負担しています。

資格を取得した職員に対しては、資格手当の支給を実施しています。また、キャリアアップ表を定めて、職位の昇進には、必要な資格の取得を推奨し、資格の取得や研修の受講を推

進して職員のキャリアアップと支援能力の向上を目指しています。

【両立支援・多様な働き方の推進】 3つの取り組みを実施

子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備

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ら正規職員への転換の制度等の整備

有休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、身近な上司等から積極的な声かけ等に取り組んでいる。

希望する非正規職員が正規職員への転換を実施しています。

新型コロナウイルス感染症が第5類移行後においても、有給の特別休暇制度を設けて、感染した場合にでも、安心して休暇を取得できるようにしています。また、子育て家庭が学校行事や子どもの送迎などで有給が取得しやすいような職場環境を目指しています。

管理者より訪問支援員に対して、学校等の休暇時に積極的に有給休暇を取得するように声掛けを実施しています。また、年末年始やお盆の期間に帰省のある職員には、事業所の休暇とあわせて有給休暇を取得できるように配慮しています。また、有給休暇の時間制取得を就業規則に定めて有給休暇を取得しやすいようにしています。

【腰痛を含む心身の健康管理】 3つの取り組みを実施

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

福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施

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

福利厚生制度の充実を心掛けています。メンタルヘルスの職員相談の担当者として、管理者に相談できるような体制を実施しています。

管理者に対して、大阪市福祉研修センターなどが実施する雇用管理に関する研修の受講

を実施しています。

事業継続化計画(災害・感染症対策)の策定と毎年、研修と訓練を実施しています。ハラスメント防止規程の策定、カスタマーハラスメントの研修を実施しています。

【生産性向上のための業務改善の取組】 3つの取り組みを実施

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

業務支援ソフト、情報端末の導入

介護ロボット又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資する I C T機器の導入

保育所等訪問支援員全員にスマートフォンを購入して貸与しています。スケジュール管理カレンダーの導入と共有の実施、ZOOM を活用した担当者会議や支援者会議の開催を実施しています。

保育所等訪問支援の業務支援ソフト請求ソフトの導入を実施しています。

保護者への訪問の報告は、郵送以外にも、メールや SNS を活用した報告を実施しています。

【やりがい・働きがいの醸成】 3つの取り組みを実施

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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善

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

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

外部講師による定期的な事業所内研修を実施して、具体的な支援内容への疑問や改善へのヒントなどをディスカッションして共有し、事業所内で子どもたちの支援状況の共有やご家族の様子を共有しています。