

福祉・介護職員等処遇改善加算について

当法人の運営する障がい福祉サービスにおいて、令和6年6月より開始された福祉・介護職員等処遇改善加算を算定しています。

○福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況

当法人における、福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況は以下のとおりです。

大滝学園（施設入所支援、空床型短期入所）	加算Ⅰ	15.9%
大滝学園（生活介護）	加算Ⅰ	10.1%
優徳荘（施設入所支援、空床型短期入所）	加算Ⅰ	15.9%
優徳荘（生活介護）	加算Ⅰ	10.1%
ゆうゆう（共同生活援助）	加算Ⅱ	14.4%
愛らんど（就労継続支援B型）	加算Ⅰ	9.3%
ふれあいらんど（生活介護）	加算Ⅰ	8.1%
リラックス（共同生活援助）	加算Ⅱ	14.4%

○職場環境等要件の実施項目（令和7年度以降）

当法人における、職場環境等要件の実施項目については以下のとおりです。

職場環境等要件	職場環境等要件内容	当法人としての取り組み
入職促進に向けた取り組み	①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	法人理念の周知する取り組みを実施している。
	③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（採用の実績でも可）	他産業からの転職者採用実績あり。中途採用の際にも、有資格にこだわらず、働きながら資格取得できるよう勤務調整を行っている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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	社会福祉主事や介護福祉士、社会福祉士などの資格取得に際し、勤務免除を行っている。また、技術向上のため、サービス管理責任者研修や強度行動障害支援者養成研修等に積極的に参加させている。
	⑧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	年1回以上、働き方や労働環境についての相談の機会を確保する。
両立支援・多様な働き方の推進	⑩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	家庭の事情等による勤務調整、資格取得による非正規職員から正規職員への登用を行っている。
	⑪有休休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのために具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司からの積極的な声かけ等に取り組んでいる。	年度当初の有給休暇日数の40%以上取得できるよう、有給日数を有給休暇処理簿で知らせる他、勤務表作成時に取得の推奨を行っている。1時間単位での取得も可能にしている。
腰痛を含む心身の健康管理	⑮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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	健康保険未加入の職員にも健康診断を受診してもらっている。
	⑰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	各施設事故対策マニュアル等を作成し、整備している。
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取り組み	⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している。	会議やミーティング等で、現場における課題を抽出し、対応を行い、結果を評価する。
	⑲5S活動（業務管理の手法の一つ。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理を行っている。	年に2回、事務所や支援員室の整理整頓を行う日を決め、不要物の処分等を行い、働きやすい環境を作る取り組みをしている。その他、都度整理整頓を実施している。
	⑳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図っている。	各事業所で会議録や報告書の様式統一を行い、作業負担の軽減を図っている。
やりがい・働きがいの構成	㉑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	支援会議や職員会議、朝礼、夕礼などで情報共有を図っている。
	㉒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	人権擁護虐待防止委員会で障害福祉や利用者支援についての研修を行っている。