

## ○当法人の処遇改善について

当法人の職員への処遇改善としては下記のとおりとなります。

- 1、給与として行っているもの：処遇改善加算によるもの…基本給への上乗せ（月毎、賞与時）
  - ：特定処遇改善加算によるもの…特定処遇改善手当（月毎）
  - ：ベースアップ加算によるもの…基本給への上乗せ（月毎、賞与時）

- 2、給与外として行っているもの：下表のとおり

〈職場環境要件の提示について〉

区分	職場環境要因項目	当法人としての取組み
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・法人や事業所の経営理念やケア方針・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</li><li>・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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●入職時に法人の理念と支援方針を説明、新規採用者育成計画に沿った仕組みを作っている。年間計画に沿って、年3回専門家によるコンサルテーションを受けている。</li><li>●経験や資格の有無、年齢層にこだわらず、他産業からの転職者についても、本人の意欲等により採用としている。</li></ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・働きながら介護福祉士等の取得を目指すもの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支援等</li><li>・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●受験料等の法人負担を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。</li><li>●年二回外部講師を招き、全職員を対象に自社研修を行っている。外部講師を招き、職員を対象に基礎研修と実践研修を行っている。</li></ul>

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
- ・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
- ・有給休暇が取得しやすい環境の整備

- 育児、介護有給休暇取得推進を積極的に行っている。
- 個別面談を通して困りごとなどのヒアリングを行っている。
- 非正規職員から正規職員への転換を奨励している。
- 有給休暇取得への案内を作成している。

腰痛を含む心身の健康管理

- ・事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成等の整備

- 事故、トラブルへの対応マニュアルを作成している。
- 年次健康診断の実施。

生産性向上のための業務改善の取組

- ・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

- 業務手順書を作成し、ミーティングを開き情報共有を行っている。

やりがい・働きがいの醸成

- ・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

- 月一回会議を開催し、ケース検討を行い支援内容の検討を行っている。
- 年間研修計画を作成して、利用者本位の支援ができるよう専門家からの研修を受ける体制を構築している。