

## 社会福祉法人共働福祉会

福祉・介護職員等特定処遇改善加算に基づく

### 賃金以外の処遇改善に関する取り組み内容について

	職場環境等要件	当法人の具体的な取り組み内容
資質の向上	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習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、サービス管理責任者等研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	介護福祉士・社会福祉士をはじめ、職務・経験年数に応じて受講を促すとともに、費用面について受講支援を行っている。マネジメント層に対しては、経営面に関する研修受講をすすめている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課の連動	人事考課制度の確立・施行により、各々の職員が業務目標とすること、力を入れて行いたいことを確認し、それを基に実績評価、キャリアアップにむすびつけていくことができる。
労働環境・処遇の改善	新人職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入	各事業の管理者が担当となり、定期的な面談を行うなどして、職場への定着に努めている。
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	マネジメント層が雇用制度に関連した研修ならびに勉強会に参加し、必要な情報を適宜提供している。
労働環境・処遇の改善	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	各事業において話し合いの場をもち、小さな気づきについても改善に向けた取り組みがなされている。またその内容は、書面にて事業所全体に周知されている。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	活動ごとのマニュアルが整備され、各事業の管理者が責任者となって突発的な事象についても想定し対処できるようにしている。

	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康保険被保険者については年1回の健康診断受診を義務付けている。</li> <li>・メンタルケアについては、法人単位で加入している業務災害保険内の相談窓口を案内。匿名で相談できる体制がある。</li> <li>・児童対象の事業を行う事業所では休憩室・喫煙室（各個室）完備</li> </ul>
その他	障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	障害福祉サービス等情報公表システムを活用して法人としての取り組みを示している。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	<p>通院や活動などの私的都合による休暇の取得について優先的に行っている。</p> <p>特殊勤務について、希望に沿った形態が組めるよう配慮をしている。</p>
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	夏まつりや餅つき大会など、地域に根差した活動を継続して行っている。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規雇用3年以上の職員に対して、正規雇用職員求人の際には、登用について説明するようにしている。
	職員の増員による業務負担の軽減	支援上のリスクに対応するため、国が定める配置基準を超える職員を配置している。