

福祉・介護職員等特定処遇改善加算（障害）、 介護職員等特定処遇改善加算（介護）について

【職場環境要件の取組】

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示いたします。

	職場環境要件項目	当法人の取組
資 質 の 向 上	働きながら介護福祉士等の資格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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	<p>○資格取得勧奨 介護福祉士については、従業期間3年、従事日数540日に到達した支援員等の直接処遇職員に対して積極的な資格取得勧奨を行っており、資格取得に関連した講習会・研修会への参加、受験日前後の勤務配置などに優先的に勤務調整を行い資格取得環境を整えている。</p> <p>○職員給与規定における資格手当の運用 平成11年12月以降、給与規定第31条に資格手当を定め、介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員等への手当支給を行い、取得した資格への評価と資格取得の促進を図っている。</p> <p>○研修の受講支援 介護職員等によるたん吸引等研修については、次により職員の資格取得支援を行っている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 講義（10日間）、演習（5日間）の受講については、勤務したものとして扱っている。（職務免除） 2. 事前練習及び施設内研修の時間が確保できない場合、1ヶ月につき事前練習3時間、施設内研修2時間までを上限として時間外勤務手当を支給している。

労働環境・処遇の改善	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	管理者の労働・安全衛生法規、休暇制度に係る研修受講等、雇用管理改善対策の充実を図っている。 リフレッシュ休暇(3日連続取得)を導入し、年次有給休暇取得の推進を積極的に行っている。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	育児休業制度等の充実を図り、仕事と子育ての両立ができるよう整えている。 出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が3年を限度として、育児休業取得をすることができる。 勤務シフト等の配慮をしている。
	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	年次健康診断およびストレスチェックを実施、職員休憩室を確保、施設内禁煙とし、職員の健康管理面の強化を図っている。
その他	非正規職員から正規職員への転換	正職員の登用基準を設け、毎年、正職員登用試験を実施している。
	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	地域の小学校、中学校、高校の児童、生徒との交流行っている。
	職員の増員による業務負担の軽減	人員配置基準以上の職員を配置し、業務の負担軽減を図っている。