

# 令和5年度 福祉・介護職員特定処遇改善加算の職場環境要件に係る主な取組

	当法人の取組内容
資質の向上	シフト調整や有給休暇取得推進など、研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	職員の職位・役割・役割定義等に応じた任用等の要件を定めている。
	人事評価制度を導入し、職員のモチベーションの向上と人材育成を目的として資質の向上を図り、利用者支援力の向上に繋げている。
	職位・職責・職務内容等に応じた賃金体系について定めている。
	社会福祉士・介護福祉士・保育士資格保持者に資格調整手当を支給している。
職場環境・処遇の改善	新入職員研修やOJT制度の導入及びOJT担当者研修も行い、新入職員が質問しやすい環境づくりに取り組んでいる。
	休憩時間確保のための休憩室の整備や時間外労働の削減などを行うとともに、外部研修などを活用し、雇用管理改善のための取り組みを行っている。
	育児休業取得後の復職者へ向け、子育てとの両立を行いやすい働き方（時短勤務等）の環境を整えている。
	朝礼・終礼・職員会議等により情報の共有を徹底している。 また、法人研修での事例検討を行うなどし、支援内容の質の向上を目指すべく取り組んでいる。
	事故対応マニュアルの作成をし、実施している。
	職員休憩室の整備、館内禁煙の徹底、定期健康診断や診断結果後の特定保健指導等を活用し健康管理の強化に取り組んでいる。
	昇給・昇格・職員区分変更による改善：基本給・役割手当・職務手当①・② 勤続年数による改善：勤続調整手当（勤続年数3年以上） 資格取得による改善：資格調整手当 宿直従事者に対する改善：宿直手当②・職務手当③ 夜勤従事者に対する改善：夜勤手当② 職員区分による改善：職務手当④ 賞与による改善：夏期賞与・冬期賞与・特別賞与・一時金 早出・遅出従事者に対する改善：勤務評価賞与 シフト評価に対する改善：シフト評価賞与（シフト変更を行わなかった正職員へ支給） 特別勤務日に対する改善：特別勤務日手当（8/13～15および12/31～1/3に勤務の正職員へ支給）
その他職場環境要件	法人ホームページに法人基本理念を掲載しており、定期的に法人基本理念、倫理綱領の読み合わせを行っている。
	子育て世代に対応した時短勤務や業務内容や勤務条件に合わせた多様な働き方に対応できるよう職員区分を設定している。
	無理のない業務プログラムを作成し、業務を行っている。
	地域の行事参加や、小学校との交流などを行い、児童・生徒や住民の方との交流を図っている。
	パート職員・契約職員からの正職員への登用制度を制定している。
	新卒・中途採用を問わず職員採用に取り組み、オープン施設見学会や1dayインターンシップ制度を導入するなど職員増員に向けた取り組みを行っている。
	中途採用者に限らず、多様な働き方に対応した職員区分を設定し、労働条件のある方にも正職員として働ける環境づくりを行っている。