

福祉・介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開

社会福祉法人 桐友学園

社会福祉法人桐友学園では、「福祉・介護職員処遇改善加算（１）」、「福祉・介護職員等特定処遇改善加算（１）」及び「福祉・介護職員等支援加算」を算定していました。その後、2024年6月障害福祉サービス報酬改定において、今までの処遇改善加算制度（処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ等支援加算）が一本化され「福祉・介護職員等処遇改善加算」が創設されました。社会福祉法人桐友学園（各施設・障害福祉サービス事業）では、福祉・介護職員等処遇改善加算を取得（加算Ⅰ）し、職員の賃金改善・職場環境等の整備に取り組んでいます。

区 分	職場環境要件項目	取組内容
入職促進に向けた取組	☐ 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 ☐ 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の構築	☐ 理念等についてパンフレットやホームページ・新任研修等において明確化している。 ☐ 年齢等問わず、未経験者・中高年齢者等の採用を行なっている。 ☐ 中学生の職業体験・実習生（保育士等）の受入れ、また、地域行事への参加・協力している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	☐ 働きながら国家資格等の取得を目指すもの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ものに対する各国家資格の障害研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援養成研修等の業務関連専門研修の受講支援等 ☐ 研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入	☐ 取得を目指すものに対する勤務シフトの考慮。また、サービス管理責任者、強度行動障害支援養成研修等への受講支援の対応。 また、職員が業務に精励し関係する資格を取得した時は、資格取得に要した経費等の一部を助成する。 ☐ 各種研修については、各園（施設）の研修委員会を中心に計画。また、法人・各施設より代表が出て検討し、その内容に沿って法人主催の研修を年一回実施（桐友セミナー）。
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の充実 ☐ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや時短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制度の整備 ☐ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標	☐ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの作成。また、1日単位を原則とする職員の希望により、半日単位・又は年5日を限度として1日7時間未満の範囲内で1時間単位の付与ができる。これからも、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の充実を図る。 ☐ 一定条件を満たすことを条件に、非正規職員から正規職員への転換実績あり。 ☐ 有給休暇取得しやすい環境の整備（雰囲気作り）。

腰痛を含む 心身の健康管理	□業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等、相談体制の充実 □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	○職員相談窓口の設置及び産業医への相談も可能なことを職員へ周知。 ○健康診断・入職時腰のレントゲン検査・ストレスチェックの実施 ○休憩室の設置
生産向上のための業務改善の取組	□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。 □5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・躰の頭文字を取ったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている □業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転機が不要なもの） □業務内容に明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境の整備、特に食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ごみ捨て等の業務については、間接支援業務に従事する者の配置や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換えを行う。 □各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システム等の共通化等、共同化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施。	○全園職員会議（年2回）、全園運営会議（毎月）、各施設・各部署での会議（毎月）運営・課題等の会議にて討議・確認する。 ○整理整頓等、全園委員会の環境整備委員会を中心に取組。 ○ケース記録の共有、施設全体での閲覧可能。また、入浴に関し一部リフト浴槽にて対応。 ○専従の職員を雇用し、掃除、食事の運搬、食後の片付け等の業務（高齢者の活躍）。 ○全園の委員会として、防災・環境整備・安全運行委員会があり各計画等、各施設全体で取組んでいる。物品購入（日用品関係）等についても各施設の日常委員会が中心になり対応している。
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 □地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 □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 □支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	○引継ぎ等にて情報共有、また、各ユニット、部署でのミーティングの実施。 ○地域行事への参加、また、桐友祭（法人主催のお祭り）へ地域の方々の参加等（舞台の出演）交流を図る。 ○ケース会議の実施、個別の具体的な支援面を話し合う（個別支援計画含む） ○月一回の保護者会の開催、また、保護者も参加する行事の実施。