特定処遇改善加算の情報公開について

　社会福祉法人あゆみ園では、これまでも福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰを取得し、法人負担を含め全職員の給与等の向上に努めてきました。また、キャリアパス要件として、職責や職務内容に応じた任用体系、資格取得のための支援の実施、経験に応じた昇給などを実施しています。

　さらに、令和元年１０月からは、福祉・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰも取得し、技能・経験のある職員のみならず、全ての職員を対象に更なる処遇改善に努めています。

１．職員の処遇改善加算等について

（１）福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰを取得し、職員の給与や賃金の向上に努めています。

　　時給制職員については時給に１００円を加算し、月給制職員については定期的な昇給を実施し毎月の給料や手当に加算し将来の年金や退職金にも反映させています。さらに、処遇改善手当を年１回、毎年３月に支給しています。

（２）福祉・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰを取得し、職員の給与や賃金の向上に努めています。勤続１０年以上の介護福祉士やサービス管理責任者等を「技能・経験のある介護職員」、勤続１０年未満の介護福祉士や支援に携わる職員を「その他の介護職員」、それ以外の「その他の職員」と３区分し、それぞれの改善額を２対１対０．５の比率で年１回、特定処遇改善手当として支給しています。

２．職場環境等要件

（１）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職員に対する実務者研修受講支援、強度行動障害支援者養成研修、サービス管理責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講などを進めています。また、法人独自の職員資格取得助成金交付制度を設け受験や受講の費用を補助し、職員のキャリア・アップを支援しています。

　・上司との面談により資格の取得や勤務年数、勤務経験による研修受講など、職員ひとり一人に合ったキャリア形成を図り、人事給与制度と連動した制度になっています。

（２）労働環境・処遇の改善

　・新人指導担当者制や十分な期間を設けた新人研修など、新人職員の離職防止のための制度を導入しています。

　・ＩＣＴ活用による事務処理の合理化や情報共有化を進め、職員の負担軽減を図っています。

　・仕事と子育てや介護との両立を目指すライフ・ワーク・バランスに努めています。また、育児休業後や介護休業後のスムーズな職場復帰を図るため、休業中でも法人や事業所の様子などを職員にお知らせしています。

　・事故やトラブルに対する対応マニュアルによる責任の明確化を進めています。

　・健康診断やこころの健康管理、職員休憩スペース、分煙スペースの確保など、職員の働きやすさを目指しています。

（３）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を進めています。

　・中途採用者が働きやすい環境を整備しています。多くの中途採用職員が活躍し、非正規職員から正規職員への転換制度もあります。

　・障害を有する職員が働きやすい職場環境を整備しています。

　・地域との連携にも力を入れており、法人の納涼祭や運動会への地域住民の参加と地域行事への法人職員の参加など、相互連携を図っています。

　・職員の働きやすさを実現するため職場環境に関する職員アンケートを実施し、要望の多かった職員の増員を実施し、職員の負担軽減を進めています。