

# 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取り組み

株式会社ゆめ工房 いいね仙台

## 1 就業規則

第3章服務規律において「責任権限」を定めています。

## 2 賃金規程

第16条において、キャリアパス要件に定めている。別表4には、昇格の任用要件・資質向上目標・教育訓練・昇格要件・賃金等について定めています。

## 3 人事評価規程

人事評価の理念 第2条において、「人材育成キャリアパス計画」と連動させ人材育成を図る。また、第5条（人事評価の方法）において、「人材育成キャリアパス計画」のレベルを考慮してそれぞれの職務に応じて公正に評価します。

## 4 人材育成キャリアパス制度運用規程

それぞれの職位に応じて「業務教育・研修」を実施する。更に、目標チャンレンジシートを実施する。これは、職員が1年間を通して与えられた「職務分掌」をいかにすれば「業務改善」できるか実践実施することで業務の改善に活かします。

## 5 職場環境要件（資質の向上）

(1) 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）を行います。

(2) 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動を図ります。

(3) 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度の構築については、今後の検討事項として研修に参加できる体制の整備を行います。

### (4) 労働環境・処遇の改善

① 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）制度等の導入として主任（職員）が指導にあたります。

② 雇用管理改善のための管理者の労働・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を図ります。

③ ICT活用を活用し、支援内容や申し送り事項の共有・業務省力化を図ります。

④ 職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護機器等の導入や支援業務の見直しをします。

⑤ 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をしています。

⑥ 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職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善に取り組んでいます。

⑦ 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を図ります。

⑧ 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をしています。