

当社では処遇改善加算に係る下記の取り組みを実施し、**処遇改善加算Ⅰ**を取得しております。

1. 介護職員等特定処遇改善加算

介護職員等特定処遇改善加算とは、「介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。（平成29年12月8日閣議決定）」とされ、令和元年10月の介護報酬改定において対応することとされました。この改定において、**株式会社ゆめ工房**でも人材の確保、職員の処遇改善のため、算定している現行の福祉・介護職員処遇改善加算と当該加算を受けることとなりました。

2. 職場環境要件について

I 資質向上についての取り組み

- (1) 当法人の人材キャリアパス制度運用規程に基づいて、職員が高いモチベーションを持って、業務に求められる定義、技術、能力の向上を図る。
- (2) 資質向上のための計画に沿って、研修の機会の提供又は技術指導等を実施すると共に福祉・介護職員の能力評価を行う。
- (3) 資格取得のための支援の実施
介護福祉士・社会福祉士等の資格取得のための勤務調整を行う。
- (4) 資格支援制度で、未経験で入職した職員や人材育成を目指す職員に対しては、実務者研修等の講習を受けやすいように、受講料等の補助を行う。
- (5) より専門性の高い介護技術を習得しようとする職員に対しては、各種研修に対する「研修計画」を作成させる環境を整えている。

II 労働環境・処遇の改善

- (1) 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）制度等を整備する。
- (2) 妊娠中や出産後の職員に対して、労働者に対する制度（育児休業法）の周知や情報提供および相談体制を整え実施している
 - 育児休業制度
 - 短時間勤務等の措置
 - 時間外労働の制限

(3) 介護を必要とする家族がある職員に対して、介護休業法の周知や情報提供を行い仕事と介護の両立できるように体制を整えている。

Ⅲ その他

(1) 非正規職員から正規職員への転換制度

(2) 就業規則 第9条 教育訓練 業務に必要な知識・技能の習得や資質の向上を図るため必要な教育訓練を行う。

(3) 賃金規程 第7条 賃金の構成 支給する賃金の構成において割増賃金を支払う。
(資格手当・処遇改善手当等含む)

(4) 人事評価規程 年2回実施。

(5) 人材キャリアパス制度運用規程 職員に対して、キャリアパス効果を評価するため、職務目標・能力開発目標・行動改善目標等の事項から「目標チャレンジシート」の提出を求める。

(6) 人材育成キャリアパス計画・職員研修計画の実施

①職員同士が意識の共有化を図り、職員が自主的に問題解決に望める職場環境づくりに取り組む。

②研修項目及び具体的実施方法

ア 法人運営ビジョン及び戦略的目標

イ 人材育成キャリアパス計画

ウ 個人研修計画

エ 宮城県・仙台市が実施する研修への参加

オ その他の関係機関が実施する研修への参加