

処遇改善の取り組みについて

社会福祉法人ウイング
理事長 内田 常子

社会福祉法人ウイングでは、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障がい者総合支援法）に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（障害福祉サービス等報酬）に定める「福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）」を取得し、職員の賃金、福利厚生、資質の向上に努めています。

具体的な取り組みは次のとおりです。

○賃金改善

- ・給与改定は給与規程及び基本給表に基づき、当年度の最終考課を次年度の給与改定に反映します。また昇進・昇格については、職務等級基準書にて明文化しています。
- ・対象職員へ資格手当を支給し、全職員へ処遇改善手当を支給しています。

○キャリアパス

- ・職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めています。
- ・職位、職責または職務内容等に応じた賃金体系を定めています。
- ・就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての職員に周知しています。
- ・研修計画に基づき、研修を実施し育成を図っています。また、人事考課規程に基づき、能力の評価を行っています。
- ・資格取得支援規程により、資格取得にかかる費用の補助を行っています。
- ・経験や資格等に応じて昇給する仕組みを定めています。
- ・一定の基準に基づき、定期に昇給を判定する仕組みを定めています。

○職場環境等

—入職促進に向けた取り組み—

- ・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

—資質の向上やキャリアアップに向けた支援—

- ・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受講や、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
- ・研修の受講や人事考課との連動
- ・上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

—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等の充実
- ・有休休暇が取得しやすい環境の整備

—腰痛を含む心身の健康管理—

- ・福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、リフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施
- ・短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断や従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
- ・事故・トラブルの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

—生産性向上のための業務改善の取り組み—

- ・業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減

—やりがい・働きがいの構成—

- ・ミーティング等により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
- ・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

また、令和2年度より「勤続10年以上の介護福祉士等の賃金向上を目的とした福祉・介護職員等特定処遇改善加算」についても取得し、職員賃金向上に取り組んでいます。

具体的な取り組みは次のとおりです。

○賃金改善（令和2年度実績・令和3年度見込）

- ・経験・技能のある障害福祉人材について一時金の支給
- ・上記以外の福祉人材について一時金の支給
- ・その他の職種に該当する人材については一時金の支給

なお、経験・技能のある障害福祉人材の考え方は、

- ①職務等級がS2～M1及びP3等級の職員
- ②法人での勤続年数が3年以上、かつ福祉経験が6年以上の職員
- ③制度通りの資格を有する職員

以上全てを満たす者としています。

○職場環境等

—資質の向上—

福祉・介護職員処遇改善加算（I）の項目と同様

—労働環境・処遇の改善—

福祉・介護職員処遇改善加算（I）の項目と同様

—その他—

障害福祉サービス等の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

上記に加え、福祉・介護職員処遇改善加算（I）の項目