

令和6年度6月以降の三田谷治療教育院における 福祉・介護職員処遇改善への取組みについて

当法人では、「処遇改善加算Ⅰ」を取得しています。

処遇改善加算で得る報酬を原資に、国の定める処遇改善加算対象障害福祉サービスに従事する職員へ下記の通り手当を支給しています。

また、法人独自として、処遇改善加算対象障害福祉サービス以外に従事する（例えば、特定相談支援事業の相談員など）職員にも手当を支給しています。

【処遇改善手当】

入所系直接処遇職員・・・・・・・・・・37,225円/月額

通所系直接処遇職員・・・・・・・・・・24,500円/月額

入所系の非直接処遇職員・・・・・・・・32,725円/月額

通所系の非直接処遇職員・・・・・・・・20,000円/月額

【夜間手当】

入所系の直接処遇職員に対して、法定の深夜勤務手当に加えて

1回・・・・・・・・2,000～5,000円（勤務時間帯による）

【年末年始手当】

12月31日から翌年1月2日までの間に勤務した職員に対し

日勤者・・・・・・・・3,000円/1日

夜勤者・・・・・・・・6,000円/1晩

【資格手当】

社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、公認心理士など、法人の指定する資格所持職員に対して5,000円/月額

【主任・副主任手当】

キャリア段位に応じて5,000円～15,000円/月額

【その他】

人事評価による年1回の定期昇給における能力給上昇額・・・・・・・・450円～6,800円/月額

人事評価による勤勉手当を最大125%増で支給

勤続給として勤続年数に応じて1年目100,000円～

20年目以降115,000円（上限額）/月額

上記の手当額のほか、勤勉手当の一部に処遇改善加算額を充当させています。

処遇改善加算額が手当支給額を上回るときは、年度末に一時金として重点的に直接処遇職員を中心に支給します。

【三田谷治療教育院の職場環境等要件の取組み】

◇入職促進に向けた取組み

○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

→採用後、新任研修を通じて法人の理念やキャリアパスの説明を実施しています。

○他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

→採用時の資格撤廃やその職員の社会キャリアに応じた部門配置など検討し配属します。

○職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施

→各種実習生や中学生によるトライやるウィークの受け入れを通じて、福祉のしごとの大切さを理解してもらうようにしています。

◇資質向上やキャリアアップに向けた支援

○研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

→採用時から新人研修、各職能団体が主催する専門分野の研修会参加、又、人事考課による評価により、副主任、主任など管理職への登用を行っています。

○エルダー・メンター制度の導入

→担当職員を配置し職員へのアドバイスを実施しています。

◇両立支援・多様な働き方の推進

○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

→メンタルヘルス担当職員の配置をはじめ、各種福利厚生制度への加入などを行っています。

○障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮

→障害種別、程度に応じた業務内容、勤務時間帯などを考慮しています。法定障害者雇用率を達成しています。

◇腰痛を含む心身の健康管理

○事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

→事故対応マニュアルをはじめ、感染症マニュアル、災害時対応マニュアルなど整備、周知しています。

◇生産性向上のための業務改善の取組

○タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の削減

→インカム、タブレットの利用で情報共有をしているほか、業務専用ソフトを利用し、記録の共有、法人内事業所間での情報共有を行っています。

○高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化

→再雇用も含め65歳以上の職員の雇用を通じ、専門性に依じた職種に配属しています。

○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

→専用ソフトによる記録入力による情報共有をしています。

◇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

→各事業所において定期的に職員会議を開催し職員同士の意思疎通に努めるほか、年1回、法人内の全職員を対象にした法人主催の研修会と懇親会を開催し、事業所間のコミュニケーションを図っています。

○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

→利用者支援関係のケース会議の実施の他、採用時の新任研修では、法人の理念や歴史について学ぶ機会を設定しています。