

## 職員の処遇改善

医療法人群栄会の障害福祉サービス施設では、福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）を取得しており、下記のような取り組みを行っております。

### 入職促進に向けた取組

- ・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
- ・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわりのない幅広い採用の仕組みを構築

### 資質向上やキャリアアップに向けた支援

- ・働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、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各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等
- ・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・働き方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者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
- ・職員事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換制度等の整備

## 腰痛を含む心身の健康管理

- ・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
- ・短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施

## 生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組

- ・現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査等の実施等）を実施
- ・業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入

- ・各種員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行う ICT インフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施

### 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
- ・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