

## 処遇改善加算にかかる情報公開

社会福祉法人森の会では、働く職員に対して給与の底上げをするために設けられた制度である福祉・介護職員等処遇改善加算を取得し、職員等の賃金改善に努めています。

なお、処遇改善加算の算定には様々な要件を満たす必要があり、中でも「職場環境要件」を満たし、その内容を公開していくことが求められています。

「職場環境要件」は28項目あり、6つの区分ごと、それぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組む必要です。

森の会で行なっている「職場環境要件」を公表します。

区分	項目	森の会の取り組み
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念や支援・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	「ともに生きともに働く」を理念として掲げ、人材育成を行なっている。新任研修では必ず、理念を伝え、人材育成を丁寧に行なうキャリアパスの仕組みを構築している。
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	採用は、人材募集を行ない、職場体験を実施し適切なマッチングを行なっている。人事ローテーションの仕組みやスキルアップ・キャリアアップのための研修制度を設けている。
資質の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	キャリアアップのための研修制度は、年間計画、職員育成中長期計画を立て、受講しスキルアップできる仕組みを構築している。 また、サビ管等業務関連専門技術の受講は業務内とし、受講費の支払いは事業所が行なっている。 各事業所でも「サポーターズカレッジ」というオンラインでスキルアップできるような研修を取り入れ実施している。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入	人事改革プロジェクトを立ち上げ、キャリア段位制度と人事考課との連動により、適切な職員育成を行なえる仕組みを構築している。上位者・担当者による定期的な面談等の機会も設けている。
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、事業所内託児施設の整備	産休・育休を申請しやすく、柔軟な働き方が可能になるような就業規則としている。職員では実際産休・育休を取り仕事に復帰した職員もいる。
	職員の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の制度等の整備	柔軟な働き方が可能となるように就業規則を整備し、職員の諸事業に合わせた勤務ができるように工夫している。非正規職員から、正規職員への転換も可能としており、本人の希望に即している。
腰痛を含む心身の健康管理	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	健康診断は病院と提携し、定期的に希望職員全員受診できる体制を整えている。従業者の健康のため、感染症予防のワクチン接種にかかる費用は事業所負担とし、感染症防止委員会・虐待防止委員会等で職員のメンタルヘルス

		への対応にも取り組んでいる。
	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や緊急時対応マニュアルを整備し全職員へ周知・徹底、見直しも定期的実施している。
生産性向上 (業務改善 及び働く環 境改善)の ための取り 組み	★必須項目 現場の課題の見える化(課題の抽出、 課題の構造化、業務時間調査の実施 等)を実施している	現場の課題の見える化として、施設ごとにヒヤリハットをあげ、集計・分析を行なっている。 令和7年度中には、生産性向上委員会において、利用者のヒヤリハットのみならず、現場の課題を抽出し、法人全体の取り組みとしていく。
	5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている	各事業所で5S活動は意識的に取り組んでいる。令和7年度中に生産性向上委員会でまとめ、法人全体の取り組みとしていく。
	各種委員会の共同設置、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	感染症対策委員会・虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会等は法人全体で行ない、指針の策定や、全体的な取り組みを強化している。令和7年度からは生産性適正化委員会を法人で立ち上げ、業務改善に繋げる取り組みを検討・実施していく。
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	各施設において、日々終礼等ミーティングの時間を設け、職場内のコミュニケーションの円滑化を図っている。終礼の内容は業務日誌に記録し、他の職員も確認できるようにしている。日々のミーティングが支援改善に繋がっている。
	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	法人では事業報告会や永年表彰を毎年行い、法人の理念や、障害福祉を学び深める機会としている。また、職員全体会議の実施や、新任職員研修、常勤職員研修を定期的実施し、法人の考え方を伝え、職員の気持ちを確認する時間としている。