

令和 7 年度

福祉・介護職員等処遇改善加算に基づく取組の見える化

株式会社かるみあでは、福祉・介護職員等処遇改善加算を活用し、職員の賃金改善、専門性の向上及び働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。令和 7 年度の処遇改善計画に基づき、当法人の取組内容を次のとおり公表します。

1. 加算の取得状況

対象事業所	取得区分
放課後等デイサービスもりのひろば	福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ
放課後等デイサービスもりのひろば利府園	福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ
放課後等デイサービス（重症心身障がい児）もりのひろば	福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ

2. 賃金改善の方法

処遇改善加算として給付される額は、全額を職員の賃金改善に充てます。賃金改善は、就業規則、賃金規程及び法人の支給基準に基づき、次の方法を組み合わせて実施します。

- 毎月支給する処遇改善手当等による改善
- 基本給又は毎月決まって支払われる手当による月額賃金の改善
- 賞与又は一時金による支給
- 勤続年数、保有資格、職務、役割及び勤務評価等を踏まえた支給

また、処遇改善加算による賃金改善以外の部分で、職員の賃金水準を引き下げることはありません。

3. キャリアパス要件に関する取組

キャリアパス要件Ⅰ

職位、職責又は職務内容に応じた任用要件及び賃金体系を定め、就業規則や賃金規程等に明記し、職員に周知しています。

キャリアパス要件Ⅱ

年間研修計画を作成し、法人内研修、事業所内研修、外部研修の受講支援及び専門職による技術指導等を実施しています。

キャリアパス要件Ⅲ

経験、資格、能力、勤務実績及び役割等に応じて、昇給を判断する仕組みを整備しています。

キャリアパス要件Ⅳ

経験・技能のある職員について、処遇改善計画に基づき、役割や専門性に応じた賃金改善を行います。

キャリアパス要件Ⅴ

福祉専門職員配置等加算等の配置要件を満たす職員体制を整備し、専門性の高い支援の提供に努めています。

4. 職場環境等要件に関する具体的な取組

令和7年度の処遇改善計画では、障害福祉（障害児支援）人材確保・職場環境改善等事業を申請予定としているため、職場環境等要件の適用猶予の対象となっています。あわせて、当法人では職場環境の継続的な改善を目的として、以下の取組を実施しています。

① 入職促進に向けた取組

① 法人・事業所の理念や支援方針、人材育成方針等の明確化

法人理念、支援方針、職員倫理綱領及び行動規範を整備し、入職時のオリエンテーション、職員会議及び研修等を通じて周知しています。

③ 幅広い人材を対象とした採用

経験者や有資格者に限らず、未経験者、子育て中の方、中高年齢者等を含め、幅広い人材が活躍できる採用と育成に取り組んでいます。

④ 職業体験や地域交流による仕事の魅力発信

学生の実習、インターンシップ、職場体験及びボランティアを受け入れ、障害児支援の仕事を知る機会を設けています。

② 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

⑤ 資格取得及び専門研修の受講支援

資格取得や外部研修への参加を推進し、研修情報の提供、勤務日程の調整及び受講機会の確保を行っています。

⑥ 研修受講と職員評価を踏まえたキャリア支援

研修の受講状況、職務への取組、専門性及び役割等を確認し、人材育成や職員配置に活かしています。

⑧ 定期的な相談機会の確保

管理者等による面談や日常的な相談の機会を設け、職員の目標、働き方、業務上の悩み及び今後のキャリアについて確認しています。

③ 両立支援・多様な働き方の推進

⑨ 育児・介護等と仕事の両立支援

育児休業、介護休業、短時間勤務等の制度を整備し、家庭状況に応じた勤務時間や勤務日の調整を行っています。

⑩ 柔軟な勤務と正規職員への転換

職員の事情に応じたシフト調整や短時間勤務に対応するとともに、本人の希望や勤務実績等を踏まえ、非正規職員から正規職員への転換を進めています。

⑫ 業務の属人化と偏りの解消

情報共有や複数担当制を進め、特定の職員に業務が集中しない体制を整えることで、有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

④ 腰痛を含む心身の健康管理

⑭ 職員相談体制の充実

管理者や責任者に相談できる体制を整え、業務上の負担、人間関係及び心身の不調等について早期に相談できる環境づくりを行っています。

⑮ 健康診断及び休憩環境の整備

定期健康診断を実施するとともに、各事業所に職員が休憩できる場所を確保しています。

⑯ 身体的負担と腰痛の予防

身体介助を必要とする児童への支援について、複数職員での対応や役割分担を行い、専門職の助言を取り入れながら身体的負担の軽減に努めています。

⑰ 事故・トラブル対応体制の整備

事故、急変、発作、感染症、災害及び送迎中のトラブル等に対応するため、各種マニュアル、連絡体制及び報告様式を整備しています。

⑤ 生産性向上のための取組

⑱ 現場の課題の見える化

職員会議、朝のミーティング、委員会及びケース会議等で課題を抽出し、担当者、対応方法、期限及び進捗を明確にして改善につなげています。

⑲ 5S 活動による職場環境の整備

備品、支援用品、医療的ケア用品及び書類等の保管場所を整理し、安全かつ速やかに使用できる環境を整えています。

⑳ 業務手順書・記録様式の整備

支援、送迎、事故、感染症、災害、個人情報管理等のマニュアルやチェックリストを整備し、業務手順の統一と作業負担の軽減を図っています。

②①・②② ICT 等を活用した情報共有

業務支援システム、パソコン、タブレット及びビジネスチャットツール等を活用し、予定、連絡事項、会議内容及び送迎情報等を共有しています。

②③ 業務内容と役割分担の明確化

職務分掌、担当業務、送迎業務及び委員会業務等を整理し、職員が児童への支援に集中できるよう業務分担を見直しています。

②④ 法人内の協働化

研修、広報、虐待防止・権利擁護、防災・衛生・感染症及び業務継続計画等の委員会を法人内で共同運営し、資料、研修及び各種計画を共有しています。

⑥ やりがい・働きがいの醸成

②⑤ ミーティングによる職場内コミュニケーションの円滑化

朝のミーティング、職員会議、専門職会議及びケース会議を実施し、職員の気づきや意見を勤務環境や支援内容の改善につなげています。

②⑥ 地域との交流

学校、行政、相談支援事業所、医療機関、地域住民、学生及びボランティア等と連携し、地域交流や行事等を実施しています。

②⑦ 法人理念や利用者本位の支援を学ぶ機会

職員倫理綱領、行動規範、放課後等デイサービスガイドライン及び権利擁護等について定期的に学ぶ機会を設けています。

②⑧ 支援の好事例やご家族からの声の共有

児童の成長、支援の好事例及び本人・ご家族からいただいた言葉等を職員間で共有し、職員の意欲と支援の質の向上につなげています。

5. 法人内委員会等の取組

- 研修委員会：年間研修計画を作成し、職員の知識及び支援技術の向上を図ります。
- 広報委員会：事業所の活動や支援内容を地域や関係機関に発信します。
- 虐待防止・権利擁護委員会：虐待防止、人権尊重及び身体拘束等の適正化に関する研修と取組を行います。
- 防災・衛生・感染症対策：感染症や災害等に備え、マニュアル、備蓄、研修及び訓練を実施します。
- 業務継続計画（BCP）：感染症や自然災害等の発生時にも必要な支援を継続できるよう、計画の整備、研修、訓練及び見直しを行います。

6. 令和 7 年度の重点的な取組

- 職員研修及び専門職による支援体制の充実
- 業務マニュアル、記録様式及び情報共有方法の見直し
- ICT を活用した連絡・記録・事務業務の効率化
- 育児、介護、通院等と仕事を両立できる勤務環境の整備
- 実習、インターンシップ及び職場体験の受入れ
- 虐待防止、権利擁護、感染症対策及び BCP に関する研修・訓練
- 職員の意見を反映した業務改善と働きやすい職場づくり

今後も、職員の処遇改善、専門性の向上及び働きやすい職場環境の整備を継続し、利用児童とご家族に安心して利用していただける事業所運営に努めてまいります。

令和 8 年 7 月 15 日 更新

株式会社かるみあ