

## 処遇改善加算に係る取り組み

当法人における処遇改善に関する具体的な取り組みについて、以下のとおり公表します。

	職場環境等要件項目	当法人の取り組み
資質の向上	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	法人全体で「研修部会」を立ち上げ、年間計画に基づいた研修を実施。研修等の受講に関する希望調査や、人事評価（評価表・個別面談）と連動しておこなっている。
労働環境・処遇の改善	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	産前の定期通院休暇・育児休業の取得促進、育児休業中の職員との情報共有、育児短時間勤務制度・子の看護休暇・特別子の看護休暇（15分単位の有給休暇）の活用等に取り組み、子育てとの両立支援に努めている。
	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	各事業所における朝礼や終礼、ミーティング等により、情報共有や役割分担、意見交換等をおこない、支援内容の改善に努めている。また、法人全体で「働きやすい職場環境づくりプロジェクト（GSP）」を立ち上げ、職員が主体的に勤務環境の改善に取り組んでいる。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	各種の事故やトラブルに対する対策マニュアルを作成、実施している。
その他	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。2023年度は2名の実績あり。全職員に占める正規職員の割合は69.3%（52名/75名）である。
	職員の増員による業務負担の軽減	新卒採用、中途採用をともに積極的におこない、一人ひとりの業務を分担させ、負担軽減に努めている。

（2024年4月1日現在）