

## 令和 8 年度処遇改善加算計画について

株式会社今井組

### ① 対象事業所

- 児童発達支援・放課後等デイサービス Olive～オリーブ～
- ・児童発達支援
  - ・放課後等デイサービス

### ② 対象職員

- ・正規職員
- ・非正規職員

### ③ 改善期間

- ・令和 8 年 4 月～令和 8 年 5 月
- ・令和 8 年 6 月～令和 9 年 3 月

### ④ 取得加算

- ・令和 8 年 4 月～令和 8 年 5 月→加算Ⅰ
- ・令和 8 年 6 月～令和 9 年 3 月→加算Ⅰイ

### ⑤ 改善方法、分配ルール、及び金額等については「給与規定」にさだめる

### ⑥ キャリアパス要件

#### 1. キャリアパス要件Ⅰ

- イ) 職位、職責又は職務内容等に応じた任用の要件は「キャリアパス制度」に定める
- ロ) 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系は「キャリアパス制度」に定める
- ハ) 「キャリアパス制度」「給与規定」を配布することで周知する。

#### 2. キャリアパス要件Ⅱ

- イ) 職員と相談して、年間の研修計画を作成する。外部研修等に係る費用は全額法人負担とする。
- ロ) 「研修計画書」を配布することで周知する。

#### 3. キャリアパス要件Ⅲ

- イ) 昇給は「人事評価」、「経験年数」、「勤続年数」に応じてなされる仕組みとする。
- ロ) 「キャリアパス制度」「給与規定」を事業所に備え付けることで周知する。

#### 4. キャリアパス要件Ⅳ【設定できない理由】

- イ) 小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。

## ⑦ 職場環境等要件

|                                 | 職場環境要件項目                                                        | 当法人としての取組                                                               |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 入職促進に向けた取組                      | 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                    | 毎月の社内研修時に実施している。                                                        |
|                                 | 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               | 法人の定める経営理念等への理解のある人材であれば、有資格、年齢等にこだわらず採用を検討している。                        |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援             | 働きながら資格取得を目指す者に対する研修の受講支援等                                      | 研修の受講意欲を高めるため、研修費は法人が全額負担し、キャリアパスや専門性、実践力、意欲の向上に努めている。                  |
|                                 | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連携                                         | 毎月の社内研修時に実施している。                                                        |
|                                 | 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保                    | 毎月の社内研修時に実施している。                                                        |
| 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者の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・看護、介護休暇」の導入                                                      |
|                                 | 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 | 「正規職員短時間労働制度」の導入                                                        |
|                                 | 有給休暇が取得しやすい環境の整備                                                | 職員の希望休日に沿えるようシフト調整を行っている。ほぼ 100%有給取得可能。                                 |
|                                 | 有給休暇の取得促進                                                       | 随時相談しやすい環境づくりに努めている。                                                    |
| 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                            | 2.3 か月に 1 度は個々の面談を実施している。                                               |
|                                 | 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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施           | 年に 1 回指定の病院にて全職員健康診断の受診をしている。又、職員のための休憩室を確保している。                        |
|                                 | 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                                     | 全職員がすぐに閲覧できるよう、キャビネット内に各マニュアルを整備している。                                   |
| 生産性向上のための業務改善の取組（その他 2 つの取組も実施） | 現場の課題の見える化                                                      | 毎月の社内研修時に実施している。                                                        |
|                                 | 5S 活動等の実践による職場環境の整備                                             | 不必要物の撤去や整理整頓を行いスペースを確保することで移動や作業の効率化を図り、清掃作業を定期的実施することで作業環境の清潔度を維持している。 |
|                                 | 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                            | 各業務に基本的なマニュアルを用意しており、新しい職員でも業務の引き継ぎがスムーズに行えるようにしている。                    |
|                                 | 業務支援シフト、情報端末の導入                                                 | 業務支援ソフト、情報端末導入済み。                                                       |
| 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ケア内容の改善    | ミーティングを毎日実施し、ケア内容の見直しや情報共有を行うことで、一貫性のあるケアを提供している。                       |
|                                 | 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施                   | 社外研修・地域行事への積極的な参加を行っている。                                                |
|                                 | 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                             | 毎月の社内研修時に実施している。                                                        |
|                                 | 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供                             | 利用者家族からの感謝の言葉などをミーティングなどの場で職員同士で共有している。                                 |