

**【障害者施設】賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容**

	職場環境等要件	兵庫県社会福祉事業団の取組み
資質の向上	働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	介護福祉士実務者研修については、事業団で実施し、研修にかかる費用は全額事業団が負担しているとともに、介護福祉士資格を取得した場合は、資格取得報奨金を支給し、受講者のモチベーションアップを図っています。 また、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対して、計画的に強度行動障害支援者養成研修(基礎研修・実践者研修)、行動援護従事者養成研修の受講支援を行っています。 さらに、中堅職員に対して、経営指導者養成講座、エルダー研修、メンタルヘルス研修、リスクマネジメント研修を実施し、次世代を担う職員を計画的に養成しています。
労働環境・処遇の改善	新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入	新任職員1名に対しOJT担当職員を1名配置し、職場で個別具体的な場面に応じた指導を行い、早期離職の防止等に努めています。
	ICT活用による業務省力化	インカム(無線機器)を導入し、夜勤時間等における職員の負担を軽減しています。 また、介護ソフトを導入し、計画書の作成、記録業務、請求業務等の効率化にも取り組んでいます。
	福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	利用者の高齢・重度化に対応した支援を行うため、職員の介護技術の向上、福祉機器の導入、設備改修を実施しています。
	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	育児短時間勤務について、①3歳未満の子を持つ職員に加え、②小学校1年生から小学校3年生までの子を持つ職員が、外部資源(配偶者・親・学童保育等)を利用することが困難な場合などに利用できる制度の周知・啓発を図っています。 また、施設近隣に所在する企業主導型保育事業所と提携し、子育て支援を行っています。

	職場環境等要件	兵庫県社会福祉事業団の取組み
労働環境・処遇の改善	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	<p>毎日のミーティング、職場内会議、サービス担当者会議を開催し、情報を共有しています。</p> <p>また、法人内の同一職種（サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、相談支援専門員等）で連絡会を開催し、情報交換することでケア内容の改善を行っています。</p> <p>さらに、職員提案制度を設け、職員からの提案を積極的に受け入れ、次年度の事業計画に反映しています。</p>
	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	支援マニュアル、事故・ヒヤリハット事例発生時対応マニュアル等を作成し、事故・トラブルへの防止に努めるとともに、責任の所在を明確化するなど適切に対応する仕組みを整えています。
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	<p>健康診断、腰痛検診、ストレスチェック、インフルエンザ予防接種を事業主負担により実施しています。</p> <p>また、建物及び敷地内を全面禁煙にするなど、労働環境の維持に努めています。</p>
その他	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	<p>地域の自治体、団体、ボランティアの皆さんと連携して、施設を地域社会の一員として、地域の安全・安心拠点として運営しています。</p> <p>また、多世代交流ができるコミュニティを形成するため、高齢者や障害者が持つ様々な特技等を発揮できる「寺子屋プロジェクト」、各施設の喫茶コーナーなどの「地域の集いの場の提供」、「地域交流行事」等を開催しています。</p> <p>さらに、地域の小中高等学校への「福祉学習」や、福祉系大学と連携した「サテライトゼミ」を開催しています。</p>
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員を対象とした正規職員登用試験を毎年度実施しています。