

処遇改善加算への取り組み状況の公表について

特定加算の取得状況

福生市	福生学園	施設入所支援	新規	区分なし
福生市	福生学園	障害者支援施設:生活介護	新規	区分なし
福生市	福生学園	短期入所	新規	区分なし
武蔵村山市	福生第二学園	施設入所支援	新規	区分なし
武蔵村山市	福生第二学園	障害者支援施設:生活介護	新規	区分なし
武蔵村山市	福生第二学園	短期入所	新規	区分なし
福生市	あらたま寮	共同生活援助	新規	特定加算Ⅰ
昭島市	みしょう	生活介護	新規	特定加算Ⅰ
昭島市	みしょう	就労継続支援B型	新規	特定加算Ⅰ
昭島市	障害者就労プラザあいあい	就労継続支援B型	新規	特定加算Ⅰ
昭島市	子ども発達プラザ ホエール	児童発達支援	新規	特定加算Ⅱ
昭島市	子ども発達プラザ ホエール	放課後等デイサービス	新規	特定加算Ⅱ
昭島市	子ども発達プラザ ホエール	保育所等訪問支援	新規	区分なし

法人の取り組む職場環境改善等

<p>資質の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・働きながら社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、公認心理士等の資格取得を目指す者に対するの受講支援 ・障害特性をさらに理解を深めようとする職員に対し、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に、各種の研修に参加させている。(強度行動障害研修、サービス管理責任者・児童発達支援管理者研修、相談支援従事者研修等) ・法人、事業を支えるための人材を育成するため、法人内の階層別研修と東京都社会福祉協議会のキャリアパス研修を組合せ活用し、新人、中堅、リーダーの各階層での育成を行う。 ・また、法人独自の人事考課制度を構築し、育成面談、考課面談を織り交ぜ、職員育成を行う。
<p>労働環境・ 処遇の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法人職員に衛生管理者資格をを取ってもらい、安全衛生・労働環境の改善に努めている。職員の体調管理の点から、有給休暇の取得を奨励し、定期的に声掛けをしている。 ・法人本部及び、管理職員でのラインケア学習を諮り、メンタル不調者、退職者への支援をしっかり行う体制づくりをしている。 ・介護職員の負担の軽減のため、介護ロボット ハル を導入し、負担の軽減に努めている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ケース入力待ちなどの無駄をなくすため、PC の台数を増やし、業務ストレスの軽減をはかっている。 ・子育てとの両立し、長く働ける職場づくりを進め、人員体制を整えつつ、育児短時間も活用できる職場を目指す。男性の育児休業の取得も進めている。 ・良好なコミュニケーション環境を維持するために、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のため、職員室等のフリーデスク化を諮り、リラックスして話せる環境の改善を進めている。 ・組織・職員関係の硬直が見られている事業所に対しては、本部を含めて改善の話し合いを持ったり、定期的な配置転換で、職員の活性化を諮っている。 ・管理監督層は、各種会議で横の連携を持ち、情報交換を行いながら、各事業がより良い状態を保てるよう支え合える体制を作っている。 ・法人として産業医契約を結び、体の健康・こころの健康等の管理を心掛けている。私は大丈夫との過信にならず、第三者の意見の元、長くお勤めいただけるよう、意見できる体制をとっている。 ・各事業所で職員休憩室を確保するよう努めてきた。
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化を諮ってきた。 ・他業種からも中途採用者を受け入れられるよう緩やかな育成ステップを作り、福祉人材としての定着が図れるようにした。 ・各種の障害に合わせ、職務の切り出しを行い、障害を有する者でも働きやすい職場環境構築に心がけている。勤務時間やシフトへの配慮も行っている。 ・職務の適性や本人の希望等を考慮し、非正規職員から正規職員への転換を諮っている ・各事業所の業務内容の整理を進めながら、職員の増員による業務負担の軽減を進めてきた。加配置を置くことにより、職員の育成環境・定着支援にもつながっている。