

# 福祉・介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

特定非営利活動法人カナン

令和6年6月の報酬改定において、福祉・介護職員等処遇改善加算が改定され、当法人においても算定を行っております。当該加算の算定要件は、①月額賃金改善要件、②キャリアパス要件、③職場環境等要件、④見える化要件の4つです。

このうち④の見える化要件とは、福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況と、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を、自社のホームページ等を活用して公表していることとされております。本書面によりこれを公表します。

## 1 加算の取得状況

---

当法人の各事業所（ウイングス・マナハウス〔就労継続支援B型〕、りんくる〔放課後等デイサービス〕、マナホーム〔共同生活援助〕）における加算の取得状況につきましては、「障害福祉サービス等情報公表システム（障害福祉サービス等情報検索）」により公表しております。

## 2 経営理念・支援方針・人材育成方針・採用方針

---

### 経営理念

当法人は、『カナン（約束の地）』の理念のもと、サービスを利用される一人ひとりが、豊かな時間と明るい将来のために過ごせる場を提供することを使命とします。

### 支援方針

利用者一人ひとりの能力・適性・趣味嗜好に合わせ、その人らしい時間を過ごせるよう、利用者本位の支援を行います。

### 人材育成方針

当法人は、利用者一人ひとりに寄り添う質の高い支援を実現するため、職員の資質向上を重要な使命と位置づけ、計画的な人材育成に取り組みます。具体的には、①職位・職責に応じた任用要件と賃金体系を定めたキャリアパスを整備し、②経験・資格・評価に応じた昇給の仕組みにより職員の成長を処遇に反映し、③年間研修計画に基づく研修の実施と資格取得支援により専門性を高め、④定期的な面談・人事評価を通じて一人ひとりのキャリア形成を支援します。

### 採用方針

当法人は、経験・資格の有無にこだわらず、主婦層・中高年齢者・他産業からの転職者等を含め、幅広く人材を採用します。意欲ある人材を受け入れ、入職後の研修・育成により定着と成長を支援します。

## 3 処遇改善に関する具体的な取組内容

---

賃金以外の処遇改善に関して、以下の取組を行っています。

### ■ 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を行っています。
- 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（採用の実績でも可）を行っています。

### ■ 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- 働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、サービス管理責任者研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等を行っています。

- ・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入を行っています。

#### ■ 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ための休業制度等の充実を行っています。
- ・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの導入等の整備を行っています。
- ・ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいます。

#### ■ 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、相談体制の充実を行っています。
- ・ 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、従業者のための休憩室の設置等、健康管理対策を実施しています。
- ・ 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を行っています。

#### ■ 生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組

- ・ 現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施しています。
- ・ 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を行っています。
- ・ 業務支援ソフト、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入を行っています。

#### ■ 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、個々の職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善を行っています。
- ・ 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を行っています。