

ドレミ株式会社における「見える化要件」の取り組み

ドレミ株式会社
代表取締役 猪之良高明

1. 見える化の公表

ドレミ株式会社が提供する障害福祉サービスでは、2022年4月より群馬県へ

- ①福祉・介護職員処遇改善加算
- ②福祉・介護職員等特定処遇改善
- ③福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金

の3点を取得申請いたしました。取得要件のひとつである「見える化要件」について、弊社での主な取り組みを公表いたします。

2. 弊社の取り組み

弊社では「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」を取得しております。これは福祉・介護人材確保のための取り組みをより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点配分しながら、福祉介護職員等の更なる処遇改善を進めることを目的に創設されています。取得した加算のすべてを対象となる職員に配分します。

配分方法は、下記の①～③について①：②：③＝2：1：0.5となります。

- ①児童発達支援管理責任者
- ②①以外の障害福祉職員
- ③①②以外の職員（音楽療法士、事務職員等）

「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」の所得要件

・現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）を取得していること。弊社では（Ⅰ）を取得しています。

・職場環境要件について、6つの区分から任意で3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を行うこと。弊社での取り組み内容は以下の通りです。

・処遇改善に関する具体的に取り組み内容を記載すること。弊社での取り組み内容は以下の通りです。

①法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、実現のための施策・仕組みなどの明確化

毎年、上記内容を盛り込んだ事業計画書を作成し、年度末に社員への説明、回覧等により周知しています。

②働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援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等

今年度より資格手当の充実（2 国家資格まで手当支給）、国家資格取得奨励金（仮称）の創設をおこない、資格取得を応援し資質の向上を促します。

③研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

職務研修・自主研修などの計画・仕組みを構築し、賃金体系表および昇給・昇格規定などを定めリンクさせています。

④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

令和4年度から短時間正規社員制度を導入し、週30時間勤務から適用しています。正規社員への転換は昨年度2名、今年度1名の実績となりました。

⑤有給休暇が取得しやすい環境の整備

有給休暇取得率80%以上となるよう代表が会議等で促しています。2020年度実績は76.7%でした。

⑥雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施

管理者に対して対人援助技術等の研修を通じ、社員のフォローアップにつながるようにします。

⑦タブレット端末やインカム等のICT活用等の導入による業務量の縮減

放課後等デイサービスではHUGシステムを導入し、利用状況、日報、活動記録、保護者との連絡等ペーパーレス化を図っています。パソコンは12台。タブレット端末は6台、スマートフォンは10台導入しています。正社員全員に1人1台のパソコンを提供しており、スマートフォンは全送迎車両とBluetooth接続による連絡体制を構築しています。全事業所はLANとクラウドシステムにより、どこからでも情報共有ができるほか、昨年度よりテレワークも導入しています。

⑧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

社内研修に「障害児の基本的な支援」「ペアレントトレーニング」「障害のある子の親亡き後」などのメニューがあり利用者本位の研修を実施しています。

社員20名の小さな会社ですが、今後も利用者へのサービス向上を目指して、様々な仕組みを構築し、専門性を高め、働きやすい環境を整えてまいります。