

★2025 年度処遇改善加算等の取り組み

NPO 法人 GreenApple では、福祉介護職員等処遇改善加算の取得のための以下の要件を満たしています。

【キャリアパス要件Ⅰ】

- イ 福祉介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。
- ロ イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
- ハ ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての職員に周知している。

【キャリアパス要件Ⅱ】資質向上のための取り組み

職員の資質向上を目的として、以下のような研修機会・技術指導を計画的に実施し、職員一人ひとりの資質向上と専門性の強化を図り、より質の高い支援の実現を目指します。

1. 内部研修の実施（年間計画に基づく）
2. OJT（技術指導）
- 3 支援技術としての「ペアレントトレーニング」の導入
4. 外部研修の参加推奨と情報共有
5. 目標設定表に基づく段階的支援

【キャリアパス要件Ⅲ】

福祉介護職員について、経験に応じて昇給する仕組みを設け、職員のモチベーション向上やキャリアアップに繋がる仕組みを整備している。

【職場環境等要件に関する取組】

1. 入職促進に向けた取り組み
 - ①法人ホームページにて理念や支援内容、職員インタビュー等を掲載し、求職者に向けた情報を積極的に発信している。
 - ②実習やボランティア受け入れを通じて、職場の雰囲気や支援方針を実際に体験できる機会を提供している。

2. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ①年間研修計画に沿った法人内研修を実施している。
- ②毎月の目標設定と振り返りや支援レベル向上のための事例検討の場の提供、個別支援計画の作成等、専門性を高める内容を取り入れている。
- ③外部研修参加を奨励しており、研修費の一部補助や勤務調整などの支援制度を整備している。

3. 両立支援、多様な働き方の促進

- ①短時間正職員制度や希望シフトの柔軟な対応により、子育てや介護と両立できる働き方を推進し

ている。

②職員の希望に応じて、勤務日数・時間帯を調整するなど、個々の事情に寄り添った就業環境を整えている。

4 腰痛を含む心身の健康管理

①年1回の健康診断および職員アンケート（別紙3：ストレスや業務負担に関するチェック表）を実施し、職員の心身の健康維持に努めている。

②法人代表を「相談窓口担当」として明記し、掲示や文書で全職員に周知している。

③事故・トラブル対応マニュアルの策定と研修を実施している。

5. やりがい、働きがいの醸成

①理念研修を年1回以上実施し、法人理念や支援の目的を共有することで職員のモチベーション向上につなげている。

②支援の成果や保護者からの声を共有する時間を設け、職員が達成感を得られる環境づくりに努めています。

※支援成果や保護者の声を共有する具体的な取り組みとして、以下を実施しています。

□支援後に子どもの小さな成功体験や保護者の言葉を職員間で共有し合い、良い支援を認め合う文化を醸成している。

□児童ごとのケース会議では、利用児童の成長の振り返りや、感謝の声を取り上げることで、支援の成果を実感できるようにしている。

6. 生産性向上（業務改善および働く環境改善）のための取り組み

①業務手順書の作成や、記録・報告様式のテンプレート化を行い、記録の簡素化を図る。手順書は新人研修にも活用し、業務の標準化と負担軽減に役立てています。

②送迎時のトラブル対応や体調急変時の連携に備え、法人支給のスマートフォンを活用し、職員間ので即時情報共有を実施。これにより情報伝達の迅速化と支援の質の維持を図っています。

③日々の業務の中で生じた小さな課題や工夫を「職員ミーティング」や「連絡ノート」で共有し合い、無理なく継続できる改善に取り組んでいます。

見える化要件：ホームページにて公表しています。