

## 2025 福祉・介護職員処遇改善加算の取得状況について

株式会社ウィズグループの処遇改善加算の取得状況は以下の通りです。

### 事業所別加算取得状況

| 指定権者 | 事業所名               | 事業所番号      | 加算区分    |
|------|--------------------|------------|---------|
| 福岡市  | 放課後等デイサービスウィズランドのま | 4051203570 | 処遇改善加算Ⅱ |

### 【キャリアパス要件】

**キャリアパス要件Ⅰ** 当社はイからハまでのすべての基準を満たしています。

- 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 イ、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、全ての福祉・介護職員に周知している。

**キャリアパス要件Ⅱ** 当社はイとロの両方の基準を満たしています。

- イ 福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び取り組みに関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。

#### イの実現のための具体的な取組内容

##### 資格取得のための支援の実施

自社スクールで実施している資格取得研修を従業員割引で受講可能とし、受講に合わせた勤務調整、補講対応等を行っている。また、介護福祉士資格の取得支援のため、自社以外の試験対策講座を提携割引で受講可能としている。

- ロ イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。

**キャリアパス要件Ⅲ** 当社はイとロの両方の基準を満たしています。

- イ 福祉・介護職員について、経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けている。

#### 具体的な取組内容

##### 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み

※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す

□ イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。

### 【職場環境等の要件】

当社は、以下の各項目につき、取り組みを実施します。

|                     |                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 入職促進に向けた取り組み        | <ul style="list-style-type: none"><li>・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築</li><li>・職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施</li></ul>                                                                                    |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | <ul style="list-style-type: none"><li>・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、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各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等</li><li>・上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保</li></ul> |
| 両立支援・多様な働き方の推進      | <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・有休休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる</li></ul>                                                 |
| 腰痛を含む心身の健康管理        | <ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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の実施</li></ul>                                                                               |
| 生産性向上のための取り組み       | <ul style="list-style-type: none"><li>・5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている</li><li>・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る。</li><li>・業務支援ソフト、情報端末の導入</li></ul>                                                                            |
| やりがい・働きがいの醸成        | <ul style="list-style-type: none"><li>・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支援内容の改善</li><li>・地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のため、モチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</li></ul>                                                |