福祉・介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

福祉・介護職員の処遇改善につきましては、これまでにも何度かの取り組みが行われてきました。令和元（2019）年10月の消費税率引き上げに伴う介護報酬改定において「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。
当該加算を算定するにあたり、
**A　現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）のいずれかを取得していること
B　福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
C　福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた「見える化」を行っていること**
という3つの要件を満たしている必要があります。
Cの「見える化」要件とは、① 2020年度からの算定要件で、② 介護サービスの情報公表制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表していることです。
以上の要件に基づき、当社における処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金改善以外）につきまして、以下の通り公表いたします。

■加算の取得状況

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 事業所名称 | 福祉・介護職員処遇　改善加算 | 福祉・介護職員等特定　処遇改善加算 |
| すくすくyell | 加算Ⅰ | 加算Ⅱ |

■賃金改善を行う賃金項目および方法

＜福祉・介護職員処遇改善加算＞

１．賃金改善を行う給与の種類

・基本給、調整手当、処遇改善手当、キャリアアップ手当、特別手当（すべて毎月支給）

※処遇改善で得られた金額から月々で分配した額を差し引きした場合、余剰が発生した場合は賞与の時期に賞与に含めて分配する

２．具体的な取り組み

・就業規則の見直し

＜福祉・介護職員等特定処遇改善加算＞

１．経験・技能のある介護職員の考え方

①当法人内事業所において福祉・介護職員として勤続10年以上

②介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士又は保育士のいずれかの資格を有する者

③人事評価に基き、主任以上の役職を付する者

２．賃金改善を行う職員の範囲

Ａグループ：経験・技能のある障害福祉職員

Ｂグループ：他の障害福祉職員

Ｃグループ：その他の職員

３．賃金改善を行う給与の種類

・賞与（年2回支給）

４．賃金改善の根拠となる規程・規則

・賃金規定（正社員）第10条

５．賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

|  |  |
| --- | --- |
| 区分 | 当法人の取り組み |
| 入職促進に向けた取組 | ・会社説明会の実施、ホームページやＳＮＳ、広報誌などでの職場の魅力発信・随時、見学の受け入れ・理念浸透にむけた社員研修を定期的に実施・地域住民との交流の場として毎月オープンカフェを実施 |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | ・研修受講やラダー制度と人事考課の連動・専門性の高い技術取得を目指す職員に対する、「喀痰吸引、児童発達支援管理責任者、児童指導員、保育士、サービス管理責任者、強度行動障害支援者養成研修、管理職のマネジメント研修など」多岐にわたる研修の受講支援・早期離職防止のためのエルダー・メンター制度導入・年2回管理職による面談の場を設け、キャリアアップ等を相談できる機会の場を確保 |
| 両立支援・多様な働き方の推進 | ・子育て・介護との両立を目指す職員のための育児休業制度等の充実・非常勤⇔常勤への転換実績が多数あり、今後も職員の希望に応じて対応予定・時間単位の年次有給休暇の利用や計画的有給使用の奨励・短時間正社員制度の導入 |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | ・雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・求職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実・健康診断等の健康管理面の強化、職員休憩室の整備 |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | ・ICT活用：➀ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加え通信機器端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による職員の事務負担軽減➁個々の利用者へのサービス履歴、職員の出勤情報管理による管理者のシフト管理に係る事務負担軽減➂利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等による業務省力化・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 |
| 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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善・年1回の全社員研修を実施し、経営方針や事業計画を全社で共有する機会を設けている |

2023年6月作成