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）

当社では処遇改善加算に係る下記の取り組みを実施し、**処遇改善加算Ⅰ**を取得しております。

##### **1. 処遇改善計画を立案している、または既に処遇改善を行っており、適切に報告していること。**

##### **2. 労働基準法等の違反、労働保険の未納がないこと。**

##### **3. 新たな定量的要件（職場環境等要件）を満たしていること。**

R3年4月から計画書の届出の日の属する月の前月までに実施した職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。）および当該職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。

##### **4. キャリアパス要件Ⅰを満たしていること。**

① 職員の任用の際における職位（役職）、職責または職務内容に応じた任用等の要件を定めること。
② ①に掲げる職位（役職）、職責または職務内容に応じた任用等の要件を定めていること。
③ ①および②の内容について職業規則などのもので、書面で明確にし、周知していること。

##### **5. キャリアパス要件Ⅱを満たしていること。**

① 次のア.またはイ.の条件を満たした計画を作成していること。
ア）資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供または技術指導等を実施（OJT、OFF-JT）するとともに職員の能力評価を行うこと。
イ）資格取得のための支援（金銭、休暇の取得など）を行うこと。
②上記の内容をすべての介護職員に周知していること。

##### **6. キャリアパス要件Ⅲを満たしていること。**

① 次のいずれか昇給の仕組みを導入していること。※単一の基準ではなく、複数の基準をかけ合わせた仕組みでも可。
ア）経験年数や勤続年数に応じて昇給する仕組み
イ）資格取得（または保有）により昇給する仕組み
ウ）人事評価や試験結果により昇給する仕組み
② 上記の内容をすべての介護職員に周知していること。

令和元（2019）年10月の消費税率引き上げに伴う報酬改定において「介護職員等特定処遇改善加算」が 創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。

当該加算を算定要件として、

A 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。

B 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 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 2021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（賃金以外） につきまして、以下の通り公表いたします。

|  |  |
| --- | --- |
| 分類 | 内容 |
| 資質の向上 | ☑ | 働きながら介護福祉士等の資格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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む） |
| ☑ | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 |  |
| □ | 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 |  |
| □ | キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない障害福祉サービス事業者に限る） |  |
| □ | その他： |  |
| 労働環境・処遇の改善 | ☑ | 新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等の導入 |  |
| □ | 雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休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 |
| ☑ | ＩＣＴ活用（支援内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット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）による福祉・介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、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 |
| □ | 福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入 |  |
| ☑ | 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 |  |
| ☑ | 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 |
| ☑ | 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 |  |
| ☑ | 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 |  |
| □ | その他： |  |
| その他 | ☑ | 障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 |  |
| □ | 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）) |
| ☑ | 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 |  |
| ☑ | 非正規職員から正規職員への転換 |  |
| ☑ | 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 |  |
| ☑ | 職員の増員による業務負担の軽減 |  |
| □ | その他： |  |