

# 《令和2年度 処遇改善加算等の情報公開について》

## 処遇改善加算等の取得状況について

当法人では、福祉・介護職員処遇改善加算Ⅲと福祉・介護職員等特定処遇改善加算の両方を取得しています。（当法人は、加算Ⅰの要件は満たしていますが、全職員に対して支給していることもあり、収支のバランスも考慮して加算Ⅲを算定しています。特定処遇改善加算につきましても同様に、全職員に対して支給しています。）

## 福祉・介護職員処遇改善加算

介護職員の賃金改善のために、平成24年に創設されました。キャリアアップの制度のしくみを構築し、介護職員の資質を向上させることや、労働環境を整備することで介護職員の定着を図り加算を支給しています。

### ●賃金改善の取り組み

当法人は、一時金として年度末の3月に全職員を対象に支払いをしている。

### ●賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

	職場環境等要件	美熊野福祉会の取組み
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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 介護福祉士等の資格取得の全面的にバックアップ</li> <li>* 資格取得者については、資格手当を毎月支給</li> </ul>
労働環境・処遇の改善	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充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 申し送りや福祉ソフトにより常に情報の共有を徹底</li> <li>* 月に1回の職員会議、階層毎の会議の開催</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 虐待防止、人権侵害対応マニュアル等作成</li> <li>* 法人内に総合相談窓口を設置</li> </ul>
その他	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 年次健康診断、腰痛検診、ストレスチェックの実施</li> <li>* 分煙スペースの確保</li> <li>* メンタルヘルス研修の実施</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 会議等で経営理念の共有</li> <li>* 研修委員会が年次研修計画を立てて、多岐にわたる研修を行い人材育成に努めている</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 障害者雇用の理解のためのマニュアルを作成し、全職員周知</li> <li>* 各職場で勤務シフト等配慮し、積極的な雇用を実施</li> </ul>
	非正規職員から正職員への転換	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 非正規職員を対象に、年2回登用試験を実施</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 地域貢献の一環として、学校や公民館に出向き、手話や点字についての講義を行なっている</li> <li>* 行政主催の親子講座にて音楽療法を行い、交流を図っている</li> </ul>

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算

現行の福祉・介護職員処遇改善加算に加え、令和元年10月から福祉・介護職員等特定処遇改善加算が創設されました。従来の処遇改善加算に加え、キャリア（経験・技能）のある介護職員を3つのグループに分類し、それぞれの職種、キャリアに応じて支払いをしています。

### ●賃金改善の取組み

当法人は、通常の処遇改善加算と同様、一時金として年度末の3月に全職員を対象に支払いをしている。