

障害福祉サービス等処遇改善計画書(令和 5 年度)

(福祉・介護職員処遇改善計画書、福祉・介護職員等特定処遇改善計画書、福祉・介護職員等ベースアップ等支援計画書)

1 基本情報<共通>

フリガナ	シャカイフクシホウジツベコトブキカイ		
法人名	社会福祉法人砥部寿会		
法人所在地	〒 791-2132	愛媛県伊予郡砥部町大南2267番地	
連絡先	電話番号	089-962-7820	E-mail aek04531@nifty.com

【本計画書で提出する加算】 ※取得予定の加算について「○」、取得しない加算について「×」を選択すること。

福祉・介護職員処遇改善加算 (処遇改善加算)
 福祉・介護職員等特定処遇改善加算 (特定加算)
 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算 (ベースアップ等加算)

3 福祉・介護職員処遇改善加算の要件について

(1) 賃金改善を行う賃金項目及び方法

②賃金改善実施期間 令和 5 年 7 月 ~ 令和 6 年 6 月 (12 か月)

賃金改善を行う給与の種類 基本給 手当(新設) 手当(既存の増額) 賞与 その他 ()

具体的な取組内容
 就業規則の見直し 賃金規程の見直し その他 ()
 (賃金改善に関する規定内容) ※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を抜き出すこと。
 賃金改善を行う賃金項目: 基本給・諸手当・介護職員処遇改善手当等(月次)、調整手当(月次)、賞与(一時金)
 賃金改善を行う方法: 毎月基本給、介護職員処遇改善手当金の支給及び賞与に併せて介護職員処遇改善一時金を支給する。また、夜勤専従の介護職員には夜勤時間及び回数に応じて、月額 ¥80,000、月額 ¥30,000、特別夜勤の介護職員には回数に応じて、月額 ¥15,000の調整手当を支給する。夜勤手当について、その勤務1回につき5,000円を支給する。
 ※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線とするなど明確にすること。
 (上記取組の開始時期) 令和 2 年 10 月 (実施済 予定)

(2) キャリアパス要件

次の要件について該当する場合チェック(✓)し、必要事項を具体的に記載すること。加算Ⅲの事業所のみの場合もキャリアパス要件Ⅰ又はⅡのいずれかを満たすこと。

キャリアパス要件Ⅰ 次のイからハまでのすべての基準を満たす。加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」、加算Ⅲの場合もいずれか「該当」 該当

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 次のイとロ両方の基準を満たす。加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」、加算Ⅲの場合もいずれか「該当」 該当

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①、②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 (該当する項目にチェック(✓)した上で、具体的な内容を記載)
 ① 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。 ※当該取組の内容について下記に記載すること
 ② 資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について下記に記載すること
 受験日の研修扱いや受験手数料の助成及び実務者研修等の受講料の一部助成等

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 次のイとロ両方の基準を満たす。加算Ⅰの場合は必ず「該当」 該当

イ 福祉・介護職員について、経験若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昇給を判定する仕組みを設けている。

具体的な仕組みの内容(該当するもの全てにチェック(✓)すること)
 ① 経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経過年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。
 ② 資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。
 ③ 一定の基準に基づき定期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。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

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を満たす(加算Ⅰを算定する)場合、昇給する仕組みを具体的に記載している就業規則等について、指定権者からの求めがあった場合には速やかに提出できるよう、適切に保管すること。

4 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の要件について

(2) 賃金改善を行う賃金項目及び方法

賃金改善実施期間	令和 5 年 7 月 ~ 令和 6 年 6 月 (12 か月)
経験・技能のある障害福祉人材(A)の考え	経験・技能のある障がい福祉人材で事業所の係長職・主任職にある者、又は事業所の管理者として従事する者(兼務職員を含む)とする。 (4)(1)②で(A)にチェック(✓)がない場合その理由) 資格に応じ支給をしている為
賃金改善を行う給与の種類	<input type="checkbox"/> 基本給 <input checked="" type="checkbox"/> 手当(新設) <input type="checkbox"/> 手当(既存の増額) <input type="checkbox"/> 賞与 <input type="checkbox"/> その他 ()
具体的な取組内容	(当該事業所において賃金改善内容の根拠となる規則・規程) <input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input checked="" type="checkbox"/> 賃金規程の見直し <input type="checkbox"/> その他 () (賃金改善に関する規定内容)※上記の根拠規程のうち、賃金改善に関する部分を抜き出すこと。資格・手当等に含めて賃金改善を行う場合、その旨を記載。 賃金改善を行う賃金項目:介護職員等特定処遇改善手当・介護職員等特定処遇改善手当(一時金) 実施時期:毎月、年1回(6月) 対象職員:法人の常用職員又は有期契約職員(1週労働時間が32時間以上の者に限る) 支給内訳:①分類:経験・技能のある介護職員(兼務職員含む)支給条件として、介護福祉士の内、係長職・主任職にある者、又は事業所の管理者として従事する者(兼務職員を含む)月額②分類より高く支給。 ②分類:その他の介護職員(兼務職員を含む)支給条件として、介護福祉士資格を有する者月額 ¥ 11,600、介護職員初任者研修修了者月額 ¥ 8,500、無資格者月額 ¥ 8,000 ③分類:その他職種支給条件として、①②以外の全ての職員を対象とする。①②すべての職員を対象とするが、前の特定加算算定期間における年収が、440万円以上の職員には支給しない。月額 ¥ 4,000 ※前年度に提出した計画書から変更がある場合には、変更箇所を下線とするなど明確にすること。 (上記取組の開始時期) 令和 2 年 10 月 (<input checked="" type="checkbox"/> 実施済 <input type="checkbox"/> 予定)

(3) 見える化要件について

・実施する周知方法について、チェック(✓)すること。

ホームページへの掲載	<input type="checkbox"/> 「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載 <input checked="" type="checkbox"/> 自社のホームページに掲載
その他の方法による掲示等	<input type="checkbox"/> 事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 <input type="checkbox"/> その他()

6 職場環境等要件についてく処遇改善加算・特定加算

【処遇改善加算】

・届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック(✓)すること。全体で必ず1つ以上の取組を行うこと。(ただし、取組を選択するに当たっては、本計画書3(2)「キャリアパス要件」で選択した事項と重複する事項を選択しないこと。)

【特定加算】

・届出に係る計画の期間中に実施する事項について、必ず全てにチェック(✓)すること。複数の取組を行い、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの構成」の6つの区分から任意で3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を行うこと。なお、処遇改善加算と特定加算とで、別の取組を行うことは要しない。
※ 前年度から引き続き加算を算定する場合であり、かつ、前年度に職場環境等要件を満たす取組実績がある事業所において、合理的な理由により当該期間中の実施が困難と見込まれる場合は、当該理由を明記することで、例外的に要件を充たしているものとして差し支えない。なお、その場合であっても、できる限り実施に努めることとする。

区分	内容
入職促進に向けた取組	<input checked="" type="checkbox"/> 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
	<input type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 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
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 働きながら介護福祉士等の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等
	<input checked="" type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	<input type="checkbox"/> エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入
両立支援・多様な働き方の推進	<input type="checkbox"/> 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
	<input checked="" type="checkbox"/> 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 有給休暇が取得しやすい環境の整備
腰痛を含む心身の健康管理	<input type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施
	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
生産性向上のための業務改善の取組	<input checked="" type="checkbox"/> 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
	<input checked="" type="checkbox"/> タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の削減
	<input checked="" type="checkbox"/> 高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化
	<input checked="" type="checkbox"/> 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備
やりがい・働きがいの構成	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 地域包括ケアの一員としての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
	<input type="checkbox"/> 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	<input type="checkbox"/> 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供