

## 処遇改善の取り組みについて

生活支援員、世話人を対象として取得してきた福祉・介護職員処遇改善加算に加え、令和元年10月より福祉・介護職員特定処遇改善加算（以下「新加算」）が新たに創設されました。新加算の目的は経験・技能のある障害福祉人材に重点化して処遇改善を行うとともに、障害福祉人材の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善を行うこととなっております。

当法人でも、職員の更なる処遇改善を進める為、新加算の申請を行っております。新加算の対象者、配分方法は国の基本的な考え方を遵守し、法人それぞれの柔軟な設定が可能とされております。

### 1 取得要件について

#### (1) キャリアパス要件について

福祉・介護職員処遇改善加算を取得するためには、キャリアパスについて既定の要件を満たす必要があります。当法人で実施しているものについては以下の通りです。

要件Ⅰ	職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
	職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。
	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。
要件Ⅱ	福祉・介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 5px 0;">                     利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、職員は技術・知識・能力の向上に努める。                 </div>
	目標実現のための具体的な取り組み内容について 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取り組み ②資格取得のための支援の実施について ①②ともに具体的内容については研修スケジュール（参考資料）参照
要件Ⅲ	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的に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について ①一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み（人事評価）を設けている。

(2) 職場環境等要件について

福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員特定処遇改善加算を取得するにあたり規定の取得要件があります。それらの要件のうち、加算取得と並行して当法人で取り組んでいるものについては以下の通りです。

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ものに対する実務者研修受講支援（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等）を行っている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動を図っている。
労働環境・処遇の改善	福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のためのリフト等の介護機器等を導入している。
	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を図っている。
	定期的な健康診断受診による健康管理面における配慮、職員休憩室を設置している。
	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を行っている。
その他	
	非正規職員から正規職員への転換を行っている。
	職員の増員による業務負担の軽減を行っている。

1 福祉・介護職員処遇改善加算について

(1) 平成 30 年度福祉・介護職員処遇改善実績について

平成 30 年度の処遇改善加算取得額は 107,044,490 円。実際に生活支援員・世話人に対して行った処遇改善額は 107,045,375 円となっています。

具体的な賃金改善方法については以下の通りです。

配分期間	平成 30 年 6 月 1 日～平成 31 年 5 月 31 日
対象職員	生活支援員、世話人の職種に就く職員 合計 330 名
対象職員常勤換算数	3,511 人
配分月額	25,400 円※法定福利費を差し引いた額を支給
清算金額	9,810 円×在籍月分※法定福利費を差し引いた額を支給
清算時期	平成 31 年 5 月末

(2) 平成 31 年度福祉。介護職員処遇改善計画について

平成 31 年度の処遇改善加算見込額は 29,294,587 円となっています。

賃金改善方法については以下の通りです。

配分期間	令和元年 6 月 1 日～令和 2 年 5 月 31 日
対象職員	生活支援員、世話人の職種に就く職員 合計 365 名
配分月額	30,900 円※法定福利費を差し引いた額を支給
清算時期	平成 31 年 5 月末

2 令和元年度福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

令和元年度福祉・介護職員特定処遇改善加算の見込額は 14,693,737 円となっています。

具体的な配分方法については以下の通りです、

配分期間	令和元年 10 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日		
対象外者	昨年度の年収が 440 万円以上の正職員		
	対象者条件	配分金額	対象人数
A 経験・技能 のある障害 福祉人材	資格を取得して 10 年以上の実務経験のある 福祉・介護職員	月額 68,000 円	1 人
	サービス管理責任者であること		
	2019 年 9 月 1 日時点で在籍している正職 員であること		
B 他の障害 福祉人材	資格がある福祉・介護職員又はサービス管理 責任者	月額 24,200 円	91 人
	2019 年 9 月 1 日時点で在籍している正職 員であること		
C その他の 職種	現行加算の対象外である事務職員、栄養士、 調理主任	月額 11,200 円	16 人
	年間見込額が 440 万円を超えないこと		
	2019 年 9 月 1 日時点で在籍している正職 員であること		

※詳細につきましては、参考資料③の⑪をご覧ください。

# 参 考 資 料

- ① 平成 30 年度 福祉・介護職員処遇改善実績報告書
- ② 平成 31 年度 福祉・介護職員処遇改善計画書
- ③ 令和 元 年度 福祉・介護職員特定処遇改善計画書

福祉・介護職員処遇改善実績報告書(平成30年度)

都道府県知事  
市町村長

費

事業所等情報

障害福祉サービス等事業所番号	.....
----------------	-------

事業者・開設者	フリガナ 名称	シキフクフキワリカイ 社会福祉法人ゆきわり会		
主たる事務所の所在地	〒038-0042	都・道 青森 府・(県) 青森市新城字平岡 56-1		
	電話番号	017-787-3121	FAX番号	017-787-3122
事業所等の名称	フリガナ 名称		提供するサービス	
事業所の所在地	〒	都・道 府・県	別紙一覧表による	
	電話番号		FAX番号	

※事業所等情報については、複数の事業所ごとに一括して提出する場合は「別紙一覧表による」と記載すること。

① 算定した加算の区分	・福祉・介護職員処遇改善加算 ( Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ Ⅴ ) ・福祉・介護職員処遇改善特別加算		
② 賃金改善実施期間	平成 30 年 6 月 ~ 令和 元 年 5 月		
③ 平成 30 年度分福祉・介護職員処遇改善 (特別) 加算総額	107,044,490 円		
④ 賃金改善所要額 ( i - ii )	107,045,375 円		
	i) 加算の算定により賃金改善を行った賃金の総額	658,360,934 円	
	ii) 初めて加算を取得した月の前年度の賃金の総額	551,315,559 円	
加算 (Ⅰ) の上乗せ相当分を用いて計算する場合			
⑤ 年度分福祉・介護職員処遇改善加算総額 (加算 (Ⅰ) による算定額から加算 (Ⅱ) による算定額を差し引いた額)	円		
⑥ 賃金改善所要額 ( iii - iv )	円		
	iii) 加算 (Ⅰ) の算定により賃金改善を行った賃金の総額	円	
	iv) 初めて加算 (Ⅰ) を取得した月の前年度の賃金の総額	円	
⑦ 賃金改善を行った賃金項目及び方法 (賃金改善を行う賃金項目 (賃金改善を行う賃金項目 (増額若しくは新設した給与の項目の種類 (基本給、手当、賞与等) 等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善額について、可能な限り具体的に記載すること。)	対象の職員へ毎月 25,400 円を処遇改善費として支給しました。又、令和元年 5 月末に処遇改善費を清算し、差額を支給いたしました。(9,810 円×在籍月分) (法定福利費を差し引いた額。) 対象職員常勤換算数 3,511 人。 一人当たり賃金改善月額 30,488 円、一人当たり賃金月額 187,513 円、		

- ※ 福祉・介護職員処遇改善計画書において加算 (Ⅰ) の上乗せ相当分を用いて計算している場合は、福祉・介護職員処遇改善実績報告書においても加算 (Ⅰ) の上乗せ相当分を用いて計算すること。
- ※ 加算 (Ⅰ) の上乗せ相当分を用いて計算する際は、③及び④の代わりに⑤及び⑥を使用する。
- ※ ④ i) 及び⑥ iii) については、積算の根拠となる資料を添付すること (任意の様式で可。)
- ※ ④ 又は⑥については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。
- ※ ④ は③又は⑥は③を上回らなければならないこと。
- ※ ④ ii)、⑥ iv) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乗せする必要があることに留意すること。
- ※ 複数の障害福祉サービス事業所等について一括して提出する場合、以下の添付書類についても作成すること。
  - ・添付書類 1 : 都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業所等の一覧表 (指定権者毎)
  - ・添付書類 2 : 各都道府県内の指定権者 (当該都道府県を含む。) の一覧表 (都道府県毎)
  - ・添付書類 3 : 計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業所等に係る都道府県の一覧表
- ※ 虚偽の記載や、福祉・介護職員処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費等の返還を求められることや障害福祉事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

上記について相違ないことを証明いたします。

令和元年 6 月 19 日

(法 人 名) 社会福祉法人ゆきわり会

(代表者名) 理事長 関 良



(2) キャリアパス要件について

次の内容についてあてはまるものに○をつけること。	
要件Ⅰ	<p>次の①から③までのすべての要件を満たす。</p> <p>① 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。</p> <p>② 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。</p> <p>③ 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての福祉・介護職員に周知している。</p> <p>※ 非該当の場合、①から③までの要件を全て満たすことのできない理由</p>
	○ 該当 非該当
要件Ⅱ	<p>次の④及び⑤の要件を満たす。</p> <p>④ 福祉・介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標</p> <p>⑤ ④の実現のための具体的な取り組みの内容（該当するもの全てに○をつけること。）</p>
	○ 該当 非該当
	<p>利用者のニーズに応じた良質なサービスを提供するために、職員は技術・知識・能力の向上に努める。</p> <p>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（別紙研修スケジュールによる）</p> <p>ア</p> <p>イ</p> <p>ウ</p> <p>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（別紙研修スケジュールによる）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>一定の基準に基づき定期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。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。</p>
要件Ⅲ	<p>次の⑥及び⑦の要件を満たす。</p> <p>⑥ 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に昇給を判定する仕組みを設けている。</p> <p>⑦ ⑥に該当する具体的な仕組みの内容（該当するもの全てに○をつけること。）</p>
	○ 該当 非該当

※ 就業規則等（給与規程や要件Ⅰ及びⅢの適合状況を確認できる書類を就業規則と別に作成している場合はそれらの書類を含む。）を添付すること。

(3) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

加算（Ⅰ・Ⅱ）については平成27年4月以降の、加算（Ⅲ・Ⅳ）については平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること（ただし、記載するにあたっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。）	
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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臨床吸引研修、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）</li> <li>○ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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）</li> <li>○ その他（ ）</li> </ul>
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 雇用管理改善のための管理者の労働・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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <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>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ その他（ ）</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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）</li> <li>○ 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</li> <li>○ 非正規職員から正規職員への転換</li> <li>○ 職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>○ その他（ ）</li> </ul>

※ 虚偽の記載や、福祉・介護職員処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費等の返還を求められることや障害福祉事業者の指定が取り消される場合があるので留意すること。

本計画書については、雇用するすべての福祉・介護職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明する必要があります。

平成 31 年 4 月 15 日 (法人名) 社会福祉法人ゆきわり会

(代表者名) 理事長 関 良





事業所等情報

障害福祉サービス等事業所番号

事業者・開設者	フリガナ 名称	シャカイフクシホウジン ユキワリカイ 社会福祉法人 ゆきわり会		
主たる事務所の所在地	〒038-0042	都・道 青森	府・県 青森市大字新城字平岡 56-1	
	電話番号	017-787-3121	FAX 番号	017-787-3122
事業所等の名称	フリガナ 名称		提供する サービス	
事業所の所在地	〒	別紙一覧表による		
	電話番号		FAX 番号	
複数の事業所ごと一括して提出する場合における一括して提出する事業所数 特定加算(I) ( ) 事業所 ※この場合、事業所等情報については、「別紙一覧表による」と記載すること。 特定加算(II) ( ) 事業所				

(1) 賃金改善計画について(本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得るものである。)

①	算定する加算の区分	福祉・介護職員等特定処遇改善加算 ( ① Ⅱ 区分なし )
②	現行の処遇改善加算の取得状況	福祉・介護職員処遇改善加算 ( ① Ⅱ Ⅲ )
③	福祉専門職員配置等加算等の取得状況	取得有 ( 福祉専門職員配置等加算 ) ・ 特定事業所加算 ) 取得無
④	福祉・介護職員等特定処遇改善加算算定対象月	令和 1 年 10 月 ~ 令和 2 年 3 月
⑤	令和 年度福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見込額	14,693,737 円
⑥	賃金改善の見込額(i - ii)	14,696,400 円
	i) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	347,136,015 円
	ii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	332,439,615 円
⑦	経験・技能のある障害福祉人材(①)における平均賃金改善額( (iii - iv) / v )	408,000 円 ・ 1 人
	iii) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	3,999,670 円
	iv) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	3,591,670 円
	v) 当該事業所における経験・技能のある障害福祉人材の人数	1 人
	【そのうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者(見込額)	1 人】
⑧	他の障害福祉人材(②)における平均賃金改善額( (vi - vii) / viii )	145,200 円 ・ 91 人
	vi) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	298,601,694 円
	vii) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	285,388,494 円
	viii) 当該事業所における他の障害福祉人材の人数	91 人
⑨	その他の職種(③)平均賃金改善額( (ix - x) / xi )	67,200 円 ・ 16 人
	ix) 加算の算定により賃金改善を行った場合の賃金の総額(見込額)	44,534,651 円
	x) 初めて加算を取得する(した)月の前年度の賃金の総額	43,459,451 円
	xi) 当該事業所におけるその他の職種の人数	16 人
	【そのうち、改善後の賃金が最も高額な者の賃金(見込額)	4,236,320 円】
⑩	賃金改善実施期間	令和 1 年 10 月 ~ 令和 2 年 3 月 ※原則10月~翌年3月までの連続する期間を記入すること。なお、当該期間の月数は加算の対象月数を超えてはならない。
⑪	賃金改善を行う賃金項目及び方法(賃金改善を行う賃金項目(増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類(基本給、手当、賞与等)等)、賃金改善の実施時期や対象職員、一人当たりの平均賃金改善見込額について、可能な限り具体的に記載すること。なお①の「経験・技能のある障害福祉人材」の基準設定の考え方については必ず記載すること。	<p>①②③共通して、2019年9月1日時点で在籍している正職員を対象とする。</p> <p>①②③共通して、昨年度の収入が440万円を超えている者、管理職手当を受給している職員は対象外とする。</p> <p>①は資格取得後10年以上の経験実績がある者とする。</p> <p>①②の資格とは、福祉専門職員配置加算の対象となる介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士のいずれかを有する者、又はサービス管理責任者とする。</p> <p>①が法人内に複数いる場合は、対象者の中から配分方法の条件、趣旨を勘案して総合的に判断する。(R1年度は1名とする。)</p> <p>③は、福祉・介護処遇改善手当対象外の事務職員、栄養士、調理主任を対象とする。但し年間見込み額が440万円を超える場合は対象外とする。</p> <p>①の支給額は月68,000円から法定福利費を差し引いた額とし、年間の見込みが440万円を超える額とする。</p> <p>②の支給額は月24,200円から法定福利費を差し引いた額とする。対象人数は91名とする。</p> <p>③の支給額は月11,200円から法定福利費を差し引いた額とする。対象人数は16名とする。</p>

- ※ ⑥については、法定福利費等の賃金改善に伴う増加分も含むことができる。
- ※ ⑥が⑤を上回らなければならないこと。
- ※ ⑥ ii) の計算に際しては、賃金改善実施期間の職員の人数と合わせた上で算出すること。すなわち、比較時点から賃金改善実施期間の始点までに職員が増加した場合、当該職員と同等の勤続年数の職員が比較時点にもいたと仮定して、賃金総額に上乘せする必要があることに留意すること。
- ※ 複数の障害福祉サービス事業所等について一括して提出する場合、以下の添付書類についても作成すること。
  - ・添付書類1：都道府県等の圏域内の、当該計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業所等の一覧表（指定権者ごと）
  - ・添付書類2：各都道府県内の指定権者（当該都道府県を含む。）の一覧表（都道府県ごと）
  - ・添付書類3：計画書に記載された計画の対象となる障害福祉サービス事業者等に係る都道府県の一覧表

(2) 職場環境等要件について

(※) 太枠内に記載すること。

平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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）</li> <li>○ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動           <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・その他（ ）</li> </ul> </li> </ul>
労働環境・ 処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・雇用管理改善のための管理者の労働・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</li> <li>・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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <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           <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・その他（ ）</li> </ul> </li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>○ 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</li> <li>○ 非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・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</li> <li>・職員の増員による業務負担の軽減</li> <li>・その他（ ）</li> </ul>

(3) 見える化要件について

(※) 太枠内に記載すること。

実施している周知方法について、○をつけること。2020年度から実施予定である場合には、「予定」に○をつけること。

ホームページへの掲載	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載 / ○(予定)</li> <li>・独自のホームページへの掲載 / ○(予定)</li> </ul>
その他の方法による 掲示等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所・施設の建物で、外部から見える場所への掲示 / ○(予定)</li> <li>・その他（ ）</li> </ul>

※ 虚偽の記載や、福祉・介護職員等特定処遇改善加算の請求に関して不正を行った場合には、支払われた介護給付費等の返還を求められることや障害福祉サービス事業者等の指定が取り消される場合があるので留意すること。

本計画書については、雇用するすべての職員に対し周知をしたうえで、提出していることを証明いたします。

令和 1 年 8 月 30 日 (法人名) 社会福祉法人ゆきわり会  
(代表者名) 理事長 関 良

