

## 特定処遇改善加算算定に基づく取組について

舞浜倶楽部では、社員の処遇改善につきまして、これまで何度かの取り組みを行ってまいりました。2020年10月に創設された特定処遇改善加算の算定にあたり、以下の要件を満たす必要があります。

- ① 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ② 職場環境要件について「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- ③ 賃上げ以外の処遇改善の取組について「見える化」を行っていること

以上の要件に基づき、舞浜倶楽部では賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を、以下の通り公表いたします。

	職場環境要件項目	舞浜倶楽部の取組
資質の向上	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、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（研修受講時他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	認知症ケアに関して、外部資格（タクティール認定者・認知症ケア専門士）への手当を支給している。 研修受講支援に関して、外部研修・外部講習受講を勤務扱い・費用補助する制度があります。また、介護支援専門員の更新研修受講を勤務扱いとするなど、社員が資質向上のための研修・講習を受けやすい環境を整えている。
労働環境・処遇の改善	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改善対策の充実	雇用改善プロジェクトを立ち上げ、毎年のアンケート結果をもとに職場改善を行っている。
	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	配偶者出産休暇制度・育児参加のための休暇制度など、「育児休業等に関する規程」を整備している。また、仕事と子育てとの両立の一環として、育児時短勤務を「小学校就学の始期に達するまで」に延長している。
	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	健康管理面を産業医のサポートを受け強化し、社員休憩室の確保、喫煙室や分煙スペースの整備を行っている。
その他	非正規職員から正規職員への転換	非正規社員から正規社員への「正社員への転換に関する規程」があり、運用している。