

処遇改善加算・特定処遇改善加算の見える化

福祉・介護職員の処遇改善について、平成29年度の臨時改定における福祉・介護職員処遇改善加算の拡充も含め、これまで数次にわたる取り組みが行われて参りましたが、「新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定）」において、「福祉・介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされ、令和元年10月の消費税引き上げに伴う介護報酬改定において対応することとされました。この事を受けて、令和元年度の介護報酬改定において、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されたところです。当該加算を受けるためには、下記の要件を満たしている必要があります。

A 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）を取得していること。

B 福祉・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 福祉・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、令和2年度からの算定要件で、介護サービス情報公開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取組内容を公表しているところです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的取組につきまして、以下のとおり公表します。

取得している加算

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）

福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）

福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算

賃金改善を行う賃金項目及び方法

福祉・介護職員処遇改善加算

1.賃金改善を行う給与の種類

基本給（一部） 手当（新設） 賞与（一部） 年度末賞与

2.具体的な取組み

就業規則・賃金規程の見直し

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

1. 経験・技能のある介護職員の考え方

勤続年数10年以上の職員、但し勤続年数を計算するにあたり、他法人や医療機関等での経験等も通算する。能力評価や等級システムの活用、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、ホームヘルパー、生活支援員、児童指導員、指導員、保育士、障害福祉サービス経験者、世話人、職業指導員、地域移行支援員、就労支援員、訪問支援員等の資格を有する者、強度行動障害支援者養成研修、サービス管理責任者研修、職場適応援助者養成研修等を修了者など、10年以上の勤続年数を有しない者であっても業務や技能等を勘案して対象とする。

2. 賃金改善を行う職員の範囲

Aグループ：経験・技能のある福祉・介護職員

Bグループ：他の福祉・介護職員

Cグループ：その他の職種

3. 賃金改善を行う給与の種類

基本給（一部） 手当（新設）

4. 賃金改善内容の根拠となる規則・規程

賃金規程の見直し

キャリアパスに関する要件Ⅰ

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。

⇒「就業規則」に記載されている。

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。

⇒「賃金規程(給与規程)」に記載されている。

3. 1.2.の内容を就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。

⇒各事業所、職員使用のスペースに規定書類ファイルを置き誰でも閲覧可能。変更あれば直ちに差し替えを行っている

キャリアパスに関する要件Ⅱ

職員の職務内容等を踏まえ、意見交換しながら、半期ごとに資質向上の目標及び具体的な計画を策定し、必要に応じて研修の実施又は研修の機会を確保している。

1. 年に2回、直近上司と本人が面談で6か月間で取り組み、資質向上の目標を設定し6か月後に実施状況の評価面接を行う。

2. 本人の目標達成の為に、研修機会や技術指導が必要な場合は、外部研修への参加、技術指導を実施する。

3. 施設運営に必要とされる資格取得のための必要費用を全額負担、その他自己啓発のための資格については立て替えて

行う。また、研修受講予定日及び資格取得のための日程に配慮して勤務表を作成する。

4.施設運営に必要とされる資格取得のための必要費用を全額負担、その他自己啓発のための資格については立て替えを行う。また、研修受講予定日及び資格取得のための日程に配慮して勤務表を作成する。

5.上記1.~4.の取組みを全職員に周知している。

キャリアパスに関する要件Ⅲ

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。

- 1.経験（年数）に応じて昇給する仕組みとなっている。
- 2.一定の基準（人事考課結果）に基づき定期に昇給を判定する仕組みとなっている。
- 3.上記1.~2.の仕組みを全職員に周知している。

ベースアップ等加算の配分要件

福祉・介護職員とその他の職種のそれぞれについて、賃金改善の見込額の3分の2以上が、ベースアップ等（基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ）に充てられる計画になっている。

職場環境等要件について〈処遇改善加算・特定加算〉

・入職促進に向けた取組

- 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
- 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
- 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
- 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

・資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- 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等
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

・両立支援・多様な働き方の推進

- 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

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正規職員への転換の制度等の整備

有給休暇が取得しやすい環境の整備

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

障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮

腰痛を含む心身の健康管理

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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施

雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施

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

生産性向上のための業務改善の取組

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

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
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

やりがい・働きがいの構成

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

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

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



HUMANEXUS

