

福祉・介護職員処遇改善加算及び
福祉・介護職員等特定処遇改善加算についての情報公開

社会福祉法人みどりの町の、福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算の、取得状況の公開と、職場環境改善の取組みについてご紹介します。

1 処遇改善加算への取組み

社会福祉法人みどりの町では「処遇改善加算 I」と「特定処遇改善加算」を取得しています。

事業所名	サービス名	処遇改善加算		特定処遇改善加算	
		キャリアパス区分	加算率 (%)	加算区分	加算率 (%)
ルネサンスほんごう	施設入所支援	I	6.9	なし	1.9
	障害者支援施設：生活介護	I	6.9	なし	1.9
	短期入所：施設入所支援	I	6.9	なし	1.9
ルネサンスだいわ	施設入所支援	I	6.9	なし	1.9
	障害者支援施設：生活介護	I	6.9	なし	1.9
	短期入所：施設入所支援	I	6.9	なし	1.9
もりの輝舎	生活介護	I	4.2	I	1.4
	就労継続支援B型	I	5.2	I	2.0
共同生活みはらホーム	共同生活援助（指定共同生活援助）	I	7.4	I	1.8
共同生活 ひがしひろしまホーム	共同生活援助（指定共同生活援助）	I	7.4	I	1.8
ともがき	就労継続支援A型	I	5.4	I	0.4
とよの郷	就労継続支援B型	I	5.2	I	2.0
あゆみ作業所	生活介護	I	4.2	I	1.4
	就労継続支援B型	I	5.2	I	2.0

2 賃金改善を行う賃金項目及び方法

(1) 福祉・介護職員処遇改善加

賃金改善を行う 給与の種類	基本給 手当 賞与
具体的な取組内容	<input type="checkbox"/> 基本給の引き上げ <input type="checkbox"/> 手当の創設 夜勤手当：1回 6,000円 資格手当：3,000円～15,000円を新たに設けた。 ※上記の額には平成23年4月から処遇改善加算を取得しており、より上位の区分の加算を取得した際に増額した分を含む <input type="checkbox"/> 処遇改善手当一時金として7月12月3月の年間3回に分けて支給する 常勤職員：月額20,000円 パート職員：雇用契約に応じて支給 (週20時間勤務の場合 20,000円×0.5(常勤換算) = 10,000円)
取組開始時期	令和2年4月

(2) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算

経験・技能のある 障害福祉人材の 考え方	次のいずれかの条件を満たす職員を「経験・技能ある障害福祉人材」とする。 ①サービス管理責任者として勤続10年以上の者。 ②福祉・介護職員（直接処遇職員）のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士のいずれかの資格を有する者で勤続10年以上の者 ※勤続年数については、系列法人、他法人における実務経験は含めない。
賃金改善を行う 職員の範囲	A 経験・技能のある障害福祉人材 B 他の障害福祉人材
具体的な取組	特定処遇改善一時金として7月12月3月の年間3回に分けて支給する。 経験・技能のある障害福祉人材で常勤の職員 月額25,000円 他の障害福祉人材で常勤の職員 月額10,000円
取組時期	令和2年4月

(3) キャリアパス要件について

キャリアパス要件Ⅰ	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	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。 具体的な取組 週に30時間以上勤務する職員を対象に、社会福祉士、介護福祉士等資格取得のため、資格取得等助成制度を設け、経費の助成を行う。また、スクーリング等参加時の勤務を配慮する。 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	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。 ①経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組み。 ②一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。

(4) 職場環境等要件について

資質の向上	<input checked="" type="checkbox"/> 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) <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。
労働環境・処遇の改善	<input checked="" type="checkbox"/> 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管理改善対策の充実。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。
その他	<input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。 <input checked="" type="checkbox"/> 非正規職員から正規職員への転換