

令和 4 年 10 月 1 日

処遇改善加算についての情報公開

障害福祉人材の処遇を含む労働条件について、現下の厳しい人材不足、依然として小さくない他産業との賃金差等の中、職員の確保、定着につなげていくために公費等による政策的対応がされています。具体的には、現行の福祉・介護職員処遇改善加算に加え、令和元年 10 月から福祉・介護職員等特定処遇改善加算、さらに令和 4 年 10 月から福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算が創設されました。

社会福祉法人てりてりかンぱには、平成 21 年 4 月から福祉・介護職員処遇改善加算、令和 2 年 4 月から福祉・介護職員等特定処遇改善加算、令和 4 年 10 月から福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算（令和 4 年 2 月～令和 4 年 9 月は福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金）の算定を行っております。それに伴い、賃金改善以外の処遇改善に対する取り組みについて情報公開をします。

Ⅱ. 福祉・介護職員処遇改善加算（現行加算）について

福祉・介護職員処遇改善加算を算定するにあたり、以下の 3 つのキャリアパス要件（要件Ⅰ）～（要件Ⅲ）と、職場環境等要件（Ⅰ）～（Ⅲ）を満たすことが求められています。

当法人が満たしている要件は下記の通りです。

① キャリアパス要件

【要件Ⅰ】 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること。

- ・ 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ます。
- ・ 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ます。
- ・ 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ます。

【要件Ⅱ】 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること。

- ・ 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資格取得のための支援の実施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ます。
- ・ 資質向上の目標として、生活支援員のサービス管理責任者・相談支援専門員等の資格の取得率向上に取り組めます。
- ・ 資格の取得に当たっては、研修受講日は出勤扱いとし、交通費・受講料等は全額法人負担とします。

【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的に昇給を判定する仕組みを設けること。

- ・ 勤続年数、経験年数に応じて昇給する仕組みを設けています。

② 職場環境等要件（【 】で示された 6 つの区分に分かれています）

【入職促進に向けた取組】

- ・ (項目) 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
→ (当法人の取り組み) 法人理念を定め、それに基づいた所内研修を実施しています。
- ・ (項目) 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
→ (当法人の取り組み) 当法人では福祉専門職員の他、調理人や主婦層・中高年齢者を積極的に採用しています。

【資質の向上やキャリアアップに向けた支援】

- ・ (項目) 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
→ (当法人の取り組み) 資格取得にかかる受験料・交通費・宿泊費等の補助、勤務シフトの考慮等を行い、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えています。
- ・ (項目) 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
→ (当法人の取り組み) 1年に1回管理者による定期面談を行い、今後のキャリアアップに向けた相談の機会を設けています。

【両立支援・多様な働き方の推進】

- ・ (項目) 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が正規職員への転換の制度等の整備
→ (当法人の取り組み) 育児や介護といった事情を勘案して勤務シフトを決めている他、就業規則に正規雇用等転換制度を定め、非正規職員から正規職員への転換を奨励しています。
- ・ (項目) 有給休暇が取得しやすい環境の整備
→ (当法人の取り組み) 管理者から積極的に有給休暇の取得を促す取り組みをしており、全職員が有給休暇を義務化されている日数以上取得しています。

【腰痛を含む心身の健康管理】

- ・ (項目) 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
→ (当法人の取り組み) 管理者・事務局長は福祉人材育成に係る研修を受講し、また社会保険労務士からの教育を受け、労働法規に関する学びの機会を設けています。
- ・ (項目) 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
→ (当法人の取り組み) 所内での事故、食中毒・感染症、利用者の行方不明事故、車の交通事故、トラブル等への対応マニュアルを整備しています。

【生産性向上のための業務改善の取組】

- ・ (項目) 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

→（当法人の取り組み）福祉業務支援ソフトを導入し、記録様式を工夫して情報共有しやすくし、また作業負担を軽減しています。

【両立支援・多様な働き方の推進】

- ・（項目）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
 - （当法人の取り組み）毎日の朝礼の他、定期的に部門ごとでミーティングを行い、業務内容や支援の改善を図っています。
- ・（項目）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
 - （当法人の取り組み）地域の一員として行事に積極的に参加し住民との交流を実施しています。下京こころのふれあいネットワークの構成団体として、精神保健福祉の向上を目指し正しい知識の普及と啓発、当事者の自立と社会参加の促進、地域住民との交流を図っています。中学生の職場体験活動の受入を行っています。
- ・（項目）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
 - （当法人の取り組み）法人理念を確認する研修、障害特性を理解するための事例検討等の研修、人権・権利擁護に関する研修を実施しています。
- ・（項目）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
 - （当法人の取り組み）ミーティングの際に事例を用いて検討する機会を設けています。利用者やそのご家族からのご意見や思いについても共有に努めています。

要件の満たし方により加算は（Ⅰ）から（Ⅴ）までのランクが設けられています。

加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）	加算（Ⅳ）	加算（Ⅴ）
キャリアパス要件Ⅰ 及び キャリアパス要件Ⅱ 及び キャリアパス要件Ⅲ + 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件Ⅰ 及び キャリアパス要件Ⅱ + 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件Ⅰ 又は キャリアパス要件Ⅱ + 職場環境等要件を満たす	キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス要件Ⅱ 職場環境等要件 のいずれかを満たす	キャリアパス要件Ⅰ キャリアパス要件Ⅱ 職場環境等要件 のいずれも満たさず

以上により、当法人は福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を算定しております。

II. 福祉・介護職員特定処遇改善加算について

福祉・介護職員特定処遇改善加算を算定するにあたり、以下の 3 つの要件 (①～③) を満たすことが求められています。

- ① 現行の福祉・介護職員処遇改善加算 (Ⅰ) ～ (Ⅲ) のいずれかを算定していること。
 - ・ 上記の通り、当法人は福祉・介護職員処遇改善加算 (Ⅰ) を算定しています。

- ② 【要件Ⅱ】福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件について、複数の取組を行うこととし、【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】【生産性の向上のための業務改善の取組】及び【やりがい・働きがいの醸成】の 6 つの区分から 3 つの区分を選択し、それぞれで 1 つ以上の取組を行うこと。
 - ・ 上記の通り、当法人は 6 つすべての区分でそれぞれ 1 つ以上の取組を行っています。

- ③ 【要件Ⅲ】福祉・介護職員等特定処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表し、見える化を図っていること。
 - ・ 当法人のホームページにて取り組みの公表を行っています (本資料)。

以上により、当法人は福祉・介護職員特定処遇改善加算 (Ⅰ) を算定しております。

III. 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算について

福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を算定するにあたり、以下の 2 つの要件 (①～②) を満たすことが求められています。

- ① 現行の福祉・介護職員処遇改善加算 (Ⅰ) ～ (Ⅲ) のいずれかを算定していること。
 - ・ 上記の通り、当法人は福祉・介護職員処遇改善加算 (Ⅰ) を算定しています。

- ② 賃金改善額の 3 分の 2 以上は「基本給」または「決まって毎月支払われる手当」に充てる賃金改善を実施すること。
 - ・ 賃金改善額の 3 分の 2 以上は「決まって毎月支払われる手当」に宛てています。また、支給した総額が福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の実績額に満たない場合は、その差額を超える額について、職員の所定労働時間に応じて一時金等により職員に分配しています。

以上により、当法人は福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を算定しております。

以上