# 福祉・介護職員の処遇改善に関する加算の取得状況について

当法人では、福祉・介護職員処遇改善加算(Ⅰ)と福祉・介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)又は(Ⅱ)を取得しています。

令和4年10月1日より福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を取得しています。

福祉・介護職員処遇改善加算とは 平成23年度まで実施されていた福祉・介護人材の処遇改善事業における助成金による賃金改善の効果を継続する観点から、平成24年度から障害福祉サービス等 

《処遇改善加算の要件》
キャリアパス要件と職場環境等要件を満たすこと

福祉・介護職員等特定処遇改善加算とは 令和元年の障害福祉サービス等報酬改定において、職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え創設されました。 経験・技能のある障害福祉人材に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を損なわない程度に、他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用が認められていま

# す。 《特定処遇改善加算の要件》

- ○現行の福祉・介護職員処遇改善加算(I)~(Ⅲ)のいずれかを取得している②福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取り組みを行っている③福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページ等への掲載を通じて、見えるかを行っている

### 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算とは

福祉・介護職員等、スノクラスな加昇には 令和4年10月の障害福祉サービス等報酬改定において、令和4年2月から9月までの福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金による賃上げ効果を継続する観点から、処遇改善加算及び特定加算に加え、ベースアップ等加算が創設されました。 基本給等の引き上げによる賃金改善を一定求めつつ、福祉・介護職員の処遇改善を行うものであることを十分に踏まえた上で、他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用が認められています。

《ベースアップ等加算の要件》 (パースアップ等加算の要件) ①現行の福祉・介護職員処遇放善加算(I)~(Ⅲ)のいずれかを取得している ②質上げ効果の継続に資するよう、加算額の2/3は福祉・介護職員等のベースアップ等(※)の引上げに使用する ※「基本給」又は「決まって毎月支払われる手当」

# 職場環境等要件及び取り組み項目

分類	内容
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	<ul><li>✓ 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</li></ul>
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	□ エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入
	■ 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
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
	<ul><li>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</li></ul>
	□ 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	□ 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の 実施
	□ 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、従業者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	□ タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
	<ul><li>□ 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</li></ul>
	□ 5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾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
	□ 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
	□ 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