

## H30年度福祉介護職員処遇改善の取り組みについて

### 1. 障害福祉サービスの福祉介護職員処遇改善加算実績について

#### (1) 福祉・介護職員処遇改善加算額及び賃金改善所要額

- ①H30.4月～H31.3月分までの就労継続支援A型、就労継続支援B型、生活訓練、生活介護、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援の総支給額に所定の利率をかけた、5,886,730円が「福祉・介護職員処遇改善加算額」のH30年度分の合計金額です
- ②この5,886,730円の5%となる294,337円を事業所負担として上乗せした6,181,067円が、「福祉・介護職員処遇改善加算額」を原資とした、NPO法人工房あおの丘のH30年度の「賃金改善所要額」です
- ③H30年度は、この「賃金改善所要額」6,181,067円を  
ア) H30.7月より給与改定より適用された、給与の「毎月の定期昇給分」として、H31.3月の給与分（法定福利費を含む）まで支払う  
イ) 「賃金改善所要額」6,181,067円からア)の総額を引いた金額を令和元年7月に「処遇改善特別一時金」として、職員に分配して一括で払う（法定福利費を含む）ということにしています

#### (2) 賃金改善所要額の配分について

- ①給与の「毎月の定期昇給分」として、1,298,203円（対象者18名：法定福利費含む）
- ②「処遇改善特別一時金」は、4,882,864円（対象者22名：法定福利費を含む）

#### (3) 受給対象

- ・対象年度に従事していた者
- ・支給日に在籍している者
- ・常勤、非常勤問わず事業指定の届出において、サービス管理責任者、サービス提供責任者、児童発達支援管理責任者、看護師、相談支援専門員を除く直接処遇職員が対象  
上記のいずれも該当する職員です。

## 2. キャリアパス要件について

下記の表について実施

要件①	次の□から□までのすべての要件を満たす。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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る。	該当 非該当
	※ 非該当の場合、□から□までの要件を全て満たすことのできない理由	
要件②	次の□及び□の要件を満たす。	該当・非該当
	○ 福祉・介護職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標	事業理念、ミッション、支援方針などを全職員が共有できるよう、手順など具体的な手法を「見える化」し、職員間が話し合う時間や機会を従来より増やす。勤務経験、職位に応じた外部研修に積極的に参加させ、基本的な技術の習得に努める。幅広い分野との交流を深め、人脈や知識の広がりをもてる機会を提供する。
	○ □の実現のための具体的な取り組みの内容（該当するもの全てに○をつけること。）	ア 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。※当該取組の内容について下記に記載すること（別紙「キャリアパス要件における職員の資質向上計画」参照） イ 資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について下記に記載すること（要件を満たした段階での積極的な研修参加）
要件③	次の□及び□の要件を満たす。 ○ 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。	該当 非該当
	○ □に該当する具体的な仕組みの内容（該当するもの全てに○をつけること。）	ウ 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を指す。 イ 資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。 ウ 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

## 3. 職場環境等要件について

下記の表について実施

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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）</li> <li>○ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用管理改善のための管理者の労働・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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化</li> <li>○ 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</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）</li> <li>○ 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</li> <li>○ 非正規職員から正規職員への転換</li> <li>○ 職員の増員による業務負担の軽減</li> </ul>