

## 《令和5年度 処遇改善加算等の情報公開について》

### ➤ 処遇改善加算等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Ⅲと福祉・介護職員等特定処遇改善加算、ベースアップ等支援加算、そして今年度、令和6年2月分から5月分までの期間限定で創設された、処遇改善臨時特例交付金を取得しています（当法人は、処遇改善加算については加算Ⅰの要件を満たしていますが、全職員に対して支給していることもあり、収支のバランスも考慮して加算Ⅲを算定しています。特定処遇改善加算、ベースアップ等支援加算、臨時特例交付金につきましても同様に、全職員に対して支給しています）。

### ➤ 福祉・介護職員処遇改善加算 ➤

介護職員の賃金改善のために平成24年に創設されました。キャリアアップの制度のしくみを構築し、介護職員の資質を向上させることや、労働環境を整備することで介護職員の定着を図り加算を支給しています。

#### ●賃金改善の取組み

当法人は、一時金として年度末の3月に全職員を対象に支払いをしています。

#### ●賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

	職場環境等要件	美熊野福祉会の取組み
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・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	①ホームページでの情報公開 面接時や就職ガイダンス等での案内
	②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	②圏域内外での法人間の研修の実施
	③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	③不定期にハローワークで職場説明会の実施
	④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みの実施	④小中学校に出向き、手話・点字等の講座を実施し 障害福祉について幅広く周知している
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	①働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、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	①介護福祉士等の資格取得の全面的バックアップ 資格取得者への資格手当の支給
	②研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	
	③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	
	④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面談の機会の確保	④年1回、所属長による今後のキャリアプラン等 や法人に対する提言等をする面談の実施

職場環境等要件	美熊野福祉会の取組み
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p> <p>①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</p> <p>②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ら正規職員への転換の制度等の整備</p> <p>③有給休暇が取得しやすい環境の整備</p> <p>④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</p> <p>⑤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</p>	<p>②職員の家庭事情、体調面等に即した勤務シフトや時短勤務制度の導入 非正規職員を対象に年2回登用試験の実施</p> <p>③組織で利用者支援を実施し有休者をカバーする</p> <p>④ソウェルクラブへの加入 法人内総合相談窓口の設置と外部のハラスメント相談窓口との委託契約</p> <p>⑤ハード・ソフト両面から職場環境を配慮している 障害者の希望に応じた勤務シフトの作成</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p> <p>①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</p> <p>②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、従事者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</p> <p>③雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</p> <p>④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</p>	<p>①浴室・移乗用の介護ロボットを導入し腰痛等を緩和</p> <p>②全社員に対して健康診断、ストレスチェックの実施</p>
<p>生産性向上のための業務改善の取組み</p> <p>①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</p> <p>②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他、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</p> <p>③5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・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</p> <p>④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</p>	<p>①タブレット端末や見守り機器センサーの導入</p> <p>②高齢者に長く働いてもらえるよう業務を差別化し、時短勤務や夜勤の軽減等で配慮</p> <p>④業務マニュアルの作成と福祉見聞録（福祉ソフト）での情報共有の実施</p>
<p>やりがい・働きがいの構成</p> <p>①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</p> <p>②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</p> <p>③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</p> <p>④支援の好事例や、利用者やその家族からの誠意等の情報を共有する機会の提供</p>	<p>①月に1回の職員会議、階層毎の会議の開催</p> <p>②行政主催の親子講座にて音楽療法を行い交流を図る 学校で音楽・模擬店を実施し地域貢献</p> <p>③会議等で法人理念の共有 研修委員会主催による様々な研修の実施</p> <p>④年1回の家族会総会の実施・定期的な家族会三役との意見交換会の実施</p>

## 福祉・介護職員等特定処遇改善加算

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が創設されました。従来の処遇改善加算に加え、キャリア（経験・技能）のある介護職員を3つのグループに分類し、それぞれの職種、キャリアに応じて支払いをしています。

### ●賃金改善の取組み

当法人は、通常の処遇改善加算と同様、一時金として年度末の3月に全職員を対象に支払いをしている。

## 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算

令和4年10月からは、障害福祉サービス等報酬改定が行われ「福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算」が、福祉職の給与を全産業平均に揃えるという目的で創設されました。

### ●賃金改善の取組み

当法人も従来の処遇改善加算と同様に全職員を対象に支給している。支給方法は、毎月「処遇改善手当①」として、月額7,000円を支払い、3月分の支払いで精算しました。

## 処遇改善臨時特例交付金

今年度は国の新たな施策として、収入を更に2%程度引き上げるための措置として「処遇改善臨時特例交付金」が創設されました。支給期間は、令和6年2月分から5月分までの4ヶ月分でした。

### ●賃金改善の取組み

当法人の「処遇改善臨時特例交付金」の支払方法は、毎月の手当で「処遇改善手当②」として、月額3,800円を全職員対象に支払い、5月分の支払いで精算しました。