

2024年6月1日

処遇改善加算についての情報公開

取得している加算

放課後等デイサービスあゆみの家 処遇改善加算Ⅱ

放課後等デイサービス すてっぷ 処遇改善加算Ⅱ

放課後等デイサービスの福祉・介護職員の特定処遇改善加算の取得状況の公開と、職場環境改善の取り組みについてご紹介しています。

※福祉・介護職員処遇改善加算とは
介護職員の賃金改善に充てることを目的に2012年度から障害福祉サービス等報酬に創設された制度です。

キャリアパス(キャリアアップの道筋を作ること)を作成し、職場環境の改善を行った事業所に対して支給されます。

キャリアパスの要件

放課後等デイサービスあゆみの家・放課後等宇デイサービスすてっぷでは、次の①～④の全て満たしています。

① キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

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。

② キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

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①・②のうち少なくともいずれか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る。資質向上のための計画を策定して研修の実施または研修の機会を確保すること

- （１）研修会の実施と自己評価の作成を行っている
- （２）資格取得のための受講費用として30%の補助を行っている。

③ キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

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的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を指す。

- （２）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。

- （３）一定の基準に基づき定期的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。

④ キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金要件）

- ・賃金改善額が月額平均8万円以上又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者の数 2名
- ・キャリアパス要件Ⅳを「満たす」とした事業所数 2か所

職場環境等要件の実施項目

各項目から以下の項目を満たしています。

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

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ・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、認知症ケア、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
- ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- ・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者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
- ・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
- ・有給休暇が取得しやすい環境の整備

腰痛を含む心身の健康管理

- ・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

- ・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

やりがい・働きがいの醸成

- ・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ケア内容の改善
- ・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

以上の要件を満たしたことにより、

放課後等デイサービスあゆみの家・放課後等デイサービスすてっぴでは加算Ⅱを取得しています。