

## 処遇改善加算についての情報公開

### (処遇改善加算のとりくみ)

1. 処遇改善計画を立案している、または既に処遇改善を行っており、適切に報告していること。
2. 労働基準法等の違反、労働保険の未納がないこと。
3. 新たな定量的要件（職場環境等要件）を満たしていること。

平成27年4月から計画書の届出の日の属する月の前月までに実施した職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。）および当該職員の処遇改善に要した費用をすべての職員に周知していること。

4. キャリアパス要件Ⅰを満たしていること。

①職員の任用の際における職位（役職）、職責または職務内容に応じた任用等の要件を定めること。

②①に掲げる職位（役職）、職責または職務内容に応じた任用等の要件を定めていること。

③①および②の内容について職業規則などのもので、書面で明確にし、周知していること。

5. キャリアパス要件Ⅱを満たしていること。

①次のア. またはイ. の条件を満たした計画を作成していること。

ア) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供または技術指導等を実施（OJT、OFF-JT）するとともに職員の能力評価を行うこと。

イ) 資格取得のための支援（休暇の取得、情報の提供など）を行うこと。

②上記の内容をすべての職員に周知していること。

6. キャリアパス要件Ⅲを満たしていること。

①次のいずれか昇給の仕組みを導入していること。

ア) 経験年数や勤続年数に応じて昇給する仕組み

イ) 資格取得（または保有）により昇給する仕組み

ウ) 人事評価や試験結果により昇給する仕組み

②上記の内容をすべての職員に周知していること

(特定処遇改善加算のとりくみ)

① 資質の向上

ア) 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、サービス管理責任者研修、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）⇒各種研修の受講支援及び費用の法人負担

イ) 小規模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として事業所協議会研修会を開催し参加

② 労働環境・処遇の改善

ア) 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

イ) 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

ウ) 年1回の健康診断・施設内禁煙の実施

③ その他

ア) 障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化

イ) 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

ウ) 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（特定求職者雇用等）

エ) 非正規職員から正規職員への転換

オ) 職員の増員による業務負担の軽減

その他：子育てとの両立ができる職場環境（主に短時間雇用の実施、シフト調整等、子の看護に対する休暇）

④ 特定処遇改善加算配分対象：

ア) 経験・技能のある障害福祉人材（サービス管理責任者、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士の資格を有し勤続 8 年以上）であって概ね正職員について一時金として増額を配分する。

イ) 上記以外の介護職に就く者であって、経験年数、在籍期間、職務能力、勤務状況等を考慮したうえで会社が定める者。