東京都社会保険労務士会

東京都福祉・介護職員処遇改善加算取得促進事業

【令和５年版】障害福祉サービス等事業所向け解説動画

その⑤ その他の要件

特定社会保険労務士　小宮山　伸

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲの周知

キャリアパス要件Ⅰ～Ⅲは周知が必要

　キャリアパス要件Ⅰ・Ⅲは、「就業規則等（賃金規程等を含む）の明確な根拠規定を書面で整備」することが求められています。
また、キャリアパス要件Ⅱは、研修計画や資格取得支援制度の説明書面を作成し、これを周知することが必要です。

キャリアパス要件	周知方法
キャリアパス要件Ⅰ	職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件及び職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の内容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こと。
キャリアパス要件Ⅱ	研修の実施と能力評価、資格取得の支援について、全ての福祉・介護職員に周知していること。
キャリアパス要件Ⅲ	「経験」「資格」「評価」のいずれかの昇給の仕組みの内容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こと。

職場環境等要件

職場環境等要件とは

福祉・介護職員が働きやすい職場環境を整備するための要件で、処遇改善加算（加算Ⅰ～Ⅲ）を受けるためには必須の要件となります。

（職場環境等要件）
届出に係る計画の期間中に別紙1表5に掲げる処遇改善（賃金改善を除く。）の取組を実施し、その内容を全ての福祉・介護職員に周知していること。
ただし、前年度から継続して処遇改善加算を算定する事業所において、 届出に係る計画の期間中に実施できない合理的な理由がある場合は、例外的に前年度の取組実績をもって、要件を充たすものとして認めても差し支えないこととする。

職場環境等要件は、選択して届け出ればよいわけではなく、計画期間中に取組を実施しなければなりません。取組内容は、すべての福祉・介護職員に周知することが必要です。

厚生労働省「福祉・介護職員処遇改善加算等に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」より

職場環境等要件への対応

処遇改善加算だけなら一つ、特定加算も受けるなら6区分の中から最低三つを実施

　職場環境等要件には、次の六つの区分があり、それぞれに該当する取組内容が記載されています。

- 入職促進に向けた取組
- 資質の向上やキャリアアップに向けた支援
- 両立支援・多様な働き方の推進
- 腰痛を含む心身の健康管理
- 生産性向上のための業務改善の取組
- やりがい・働きがいの構成

　処遇改善加算を受ける場合は、どれか一つを実施すればよいのですが、特定加算を受ける際は、六つの区分から三つの区分を選択し、それぞれ一つ以上（最低三つ）を実施しなければなりません（処遇改善加算と特定加算共通でよい）。

　なお、研修の受講など、キャリアパス要件として実施する事項は選択できません。

＜職場環境等要件＞

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	・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
	・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
	・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
	・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
	・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
	・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

厚生労働省「福祉・介護職員処遇改善加算等に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」より

キャリアパス要件、職場環境等要件以外

キャリアパス要件、職場環境等要件以外にも次のことを守る必要があります。

賃金改善方法の周知について

処遇改善加算等の届出を行った事業所は、当該事業所における賃金改善を行う方法等について計画書や情報公表制度等を用いて職員に周知するとともに、就業規則等の内容についても職員に周知すること。

また、職員から加算に係る賃金改善に関する照会があった場合は、当該職員についての賃金改善の内容について、書面を用いるなど分かりやすく回答すること。

労働法規の遵守について

処遇改善加算等の目的や、障害者における算定基準第二号イ（５）又は障害児における算定基準第二号イ（５）を踏まえ、労働基準法等を遵守すること（注）。

（注）「障害者における算定基準第二号イ（5）」というのは、平成18年9月29日厚生労働省告示第543号「厚生労働大臣が定める基準」に記載された次のことを指します。

（５） 算定日が属する月の前十二月間において、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)、最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。

「障害児における算定基準第二号イ（5）」は、平成24年厚生労働省告示第270号「厚生労働大臣が定める児童等」を指しますが、「障害者における算定基準第二号イ（5）」と同内容です。

厚生労働省「福祉・介護職員処遇改善加算等に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について」より

電話による無料相談

訪問によるアドバイスお申込み

無料相談

処遇改善加算等を取得していない、または上位の加算を目指したいとお考えの

東京都内の障害福祉サービス等事業所様へ

東京都社会保険労務士会では、東京都より委託を受け、以下の取得、変更についての「無料電話相談窓口」を開設いたします。また、訪問により直接アドバイスをいたします。

- 福祉・介護職員処遇改善加算の新規取得
- 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の新規取得
- 処遇改善加算等の上位区分への変更
- 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の新規取得

本事業のお問い合わせは都内の障害福祉サービス等事業所様が対象です。
他県の事業所様やコンサルタント等のお問い合わせにはお答えいたしかねます。

毎週 月・水・金曜日（祝日を除く）に開催！

※詳しくは東京都社会保険労務士会のホームページでご確認ください

フリーダイヤル

0120−179−117

受付時間／午前9:30～午後4:30

訪問でのアドバイスをご希望の場合、まずは、お電話にてご予約ください。
追って、**福祉・介護職員処遇改善コンサルタント**からご連絡いたします。

https://www.tokyosr.jp/fukushikaigo_syoguukaizenkasan/