

当社では福祉職員処遇改善加算に係る下記の取り組みを実施し、**処遇改善加算I**を取得しております。

<p>処遇改善加算I</p>	<p>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。</p> <p>2. 労働基準法等の違反、労働保険の未納がないこと。</p> <p>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。</p> <p>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介護職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。）および当該介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。</p> <p>4. キャリアパス要件Iを満たしていること。</p> <p>① 介護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。</p> <p>② ①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。</p> <p>③ ①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。</p> <p>5. キャリアパス要件IIを満たしていること。</p> <p>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。</p> <p>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）するとともに介護職員の能力評価を行うこと。</p> <p>イ) 資格取得のための支援（金銭、休暇の取得など）を行うこと。</p> <p>② 上記の内容をすべての介護職員に周知していること。</p> <p>6. キャリアパス要件IIIを満たしていること。</p> <p>① 次のいずれか昇給の仕組みを導入していること。*単一の基準ではなく、複数の基準をかけた仕組みでも可。</p> <p>ア) 経験年数や勤続年数に応じて昇給する仕組み</p> <p>イ) 資格取得（または保有）により昇給する仕組み</p> <p>ウ) 人事評価や試験結果により昇給する仕組み</p> <p>② 上記の内容をすべての介護職員に周知していること。</p>
<p>処遇改善加算II</p>	<p>1. 処遇改善加算I 1.と2.と3.を満たしていること</p> <p>2. 処遇改善加算I 4.と5.を満たしていること</p>
<p>処遇改善加算III</p>	<p>1. 処遇改善加算I 1.と2.を満たしていること</p> <p>2. 処遇改善加算I 4.または5.を満たしていること</p> <p>3. 既存の定量的要件を満たしていること</p> <p>平成20年10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介護職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。）および当該介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。</p>

当社では福祉職員等特定処遇改善加算（以下、特定加算）に係る取り組みを実施し、**特定加算II**を取得しております。

1. 介護福祉士の配置等要件

サービス提供体制強化加算の最も上位の区分を算定していること。

- ・訪問介護

特定事業所加算（I）または（II）

- ・特定施設入居者生活介護等

サービス提供体制強化加算（I）イまたは入居継続支援加算

- ・介護老人福祉施設等

サービス提供体制強化加算（I）イまたは日常生活継続支援加算

2. 現行加算要件

現行加算（I）から（III）までのいずれかを算定していること。

（特定加算と同時に現行加算にかかる処遇改善計画書の届出を行い、算定される場合を含む。）

3. 職場環境等要件

平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。

この処遇改善については、複数の取り組みを行っていることとし、「資質の向上」、「労働環境・処遇改善」及び「その他」のそれぞれの区分に1以上の取り組みが必要。

（既に取り組みを行っている場合、新たな取り組みを行うことまでは求めている。）

4. 見える化要件

介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等により公表していること。

以下の内容について、介護サービス情報公表制度を活用し公表していること。

- ・処遇改善に関する加算の算定状況
- ・賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

事業所のホームページがある場合は、そのホームページでの公表も可能。

（介護保険最新情報 vol719 Q&A (Vol.1) 問3）

特定加算 II

特定加算I 2. と3. と4. を満たしていること

実施済み項目

職場環境等要件	資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 働きながら各種資格取得を目指す者に対する研修受講支援や、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、強度行動障がい支援者養成研修、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職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む。） 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 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 キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない障害福祉サービス等事業者に限る。） その他
	職場環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> 新人福祉職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等の導入 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 ICT活用（支援内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む。）による福祉・介護職員の事務負担の軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化 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職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 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 健康診断、こころの健康等の健康管理面の強化
	その他	<ul style="list-style-type: none"> 障がい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 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） 障がい有者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフトの配慮 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 非正規職員から正規職員への転換 職員の増員による業務負担の軽減