

## 福祉・介護職員等処遇改善加算に係る説明及び計画書

### ○ 基本的考え方

福祉・介護職員の処遇改善については、平成 23 年度まで実施された福祉・介護人材の処遇改善事業における助成金による賃金改善の効果を継続させるため、平成 24 年度の障害福祉サービス等報酬改定において「福祉・介護職員処遇改善加算」が創設されました。以後も、累次の改定により加算率等の充実が図られてきました。

加えて、令和元年 10 月には、「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」が、令和 4 年 10 月には「福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算」が創設されました。

さらに、令和 6 年度の報酬改定では、これらの加算を一本化した「福祉・介護職員等処遇改善加算」が創設され、加算率の引上げ及び配分方法の見直しが行われました。

### ○ 加算の仕組み

加算は、サービス別の基本サービス費に各種加算減算（処遇改善加算を除く）を加えた 1 月あたりの総単位数に、サービス類型別の加算率を乗じて算定されます。

### ○ 賃金改善計画

1. 令和 7 年度処遇改善加算見込額（総額）111,611,580 円
2. 賃金改善に要する見込額（総額）※法定福利費等の増加分を含む。111,752,085 円
3. 賃金改善を行う給与項目
  - ・処遇改善手当20,000 円
  - ・夜勤手当 II5,000 円の内一部充当
  - ・ベースアップ等加算15,000 円
  - ・3 月一時金見込額の残額を全額充当

※ただし、臨時職員については、常勤換算した額を支給する。
4. 処遇改善等見込額（月額）60,600 円前後

※この改善額は見込みであり、全体の平均です。法定福利費等の増加分を含み、税引前の金額であるため、実際の手取り額とは一致しない場合があります。

## ○ 対象となる職種

令和 6 年度報酬改定において加算が一本化され、配分方法についても、福祉・介護職員以外の職種への配分が事業所の判断で柔軟に認められるようになりました。赤城会では、従前の配分方針を踏襲し、処遇改善手当は生活支援員、児童指導員、保育士、世話人を対象とし、ベースアップ等加算は全職員を対象に分配いたします。

## ○ 賃金改善実施期間

令和7年4月から令和8年3月まで

## ○ キャリアパス要件について

### 【キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）】

1. 福祉・介護職員の任用における職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
2. 1 に掲げる職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系について定めている。
3. 1 及び 2 の内容について就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知している。

### 【キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）】

1. 福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び A に掲げる事項に関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会の確保をしている。

A 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等(OJT、OFF-JT 等)を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。

＜実現のための具体的な取り組み内容＞

・法人年間教育計画のもと、対象職員に研修を実施し成果を評価する。

2. 1 について、全ての福祉・介護職員に周知している。

### 【キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）】

1. 福祉・介護職員について、経験も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。

＜具体的な仕組みの内容＞

・経験に応じて昇給する仕組み。

2. 1 の内容について、就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知している。

#### 【キャリアパス要件Ⅳ(改善後の賃金要件)】

1. 経験・技能のある障害福祉人材のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込額が年額 440 万円以上である。

#### 【キャリアパス要件Ⅴ(配置等要件)】

1. 福祉専門職員配置等加算の届出を行っている。  
※ 施設入所支援、短期入所にあつては配置等要件に関する加算が無いため、配置等要件は不要。

### ○ 職場環境等要件について

#### 【入職促進に向けた取組】

1. 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。
2. 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。

#### 【資質の向上やキャリアアップに向けた支援】

1. 働きながら国家資格等の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各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等。
2. 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・働き方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】

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。
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。

#### 【腰痛を含む心身の健康管理】

1. 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。
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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施。

#### 【生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組】

1. 現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している。
2. 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を行っている。
3. 業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)がある場合は、間接支援業務に従事する者の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。

【やりがい・働きがいの醸成】

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。
2. 地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のため、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。

○ 見える化要件

1. 職場環境要件のうち、実施する取組項目について自社のホームページへ掲載。