

令和6年度処遇改善加算についての情報公開

グループホームピースの処遇改善加算の取得状況と、職場環境改善の取り組みについての情報を公開します。

◆処遇改善加算の取得状況

グループホームピースについて、新加算Ⅱ（令和6年5月までは処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅱ、ベースアップ加算）を算定しています。

◆キャリアパス要件について

(4) キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ

【新加算Ⅰ～Ⅳ・Ⅴ(Ⅰ)～(Ⅲ)・Ⅴ(Ⅲ)・Ⅴ(Ⅳ)、旧処遇Ⅰ・Ⅱ】 ⇒ キャリアパス要件ⅠとⅡの両方を満たすこと。

該当

キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

☒ 次のイからハまでのすべての基準を満たす。 ← ☒

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。

☐

キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

☒ 次のイとロの両方の基準を満たす。 ← ☒

イ	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。						
イの実現のための具体的な取組内容（該当する項目にチェック（✓）した上で、具体的な内容を記載）	<table><tr><td>☐ ①</td><td>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を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。 ※当該取組の内容について以下に記載すること</td></tr><tr><td>☒ ②</td><td>資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について以下に記載すること</td></tr><tr><td>☒ ③</td><td>資格取得のために研修受講に際しては、勤務シフトの調整や休暇の付与等の方策により支援を行う 介護福祉士国家試験対策として、法人内での資格取得のためのテキスト等の貸与を行う。</td></tr></table>	☐ ①	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を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。 ※当該取組の内容について以下に記載すること	☒ ②	資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について以下に記載すること	☒ ③	資格取得のために研修受講に際しては、勤務シフトの調整や休暇の付与等の方策により支援を行う 介護福祉士国家試験対策として、法人内での資格取得のためのテキスト等の貸与を行う。
☐ ①	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を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。 ※当該取組の内容について以下に記載すること						
☒ ②	資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について以下に記載すること						
☒ ③	資格取得のために研修受講に際しては、勤務シフトの調整や休暇の付与等の方策により支援を行う 介護福祉士国家試験対策として、法人内での資格取得のためのテキスト等の貸与を行う。						
ロ	イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。						

☐

(5) キャリアパス要件Ⅲ 【新加算Ⅰ～Ⅲ、Ⅴ(Ⅰ)・(Ⅲ)・(Ⅳ)、旧処遇Ⅰ】

キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

☒ 次のイとロの両方の基準を満たす。 ← ☒

イ	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（該当するもの全てにチェック（✓）すること。）	<table><tr><td>☒ ①</td><td>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。</td></tr><tr><td>☒ ②</td><td>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。</td></tr><tr><td>☐ ③</td><td>一定の基準に基づき定期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。</td></tr></table>	☒ 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。
☒ 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。						
ロ	イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。						

☐

(6) キャリアパス要件Ⅳ【新加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅴ(1)～(7)(9)・(10)・(12) 旧特定Ⅰ・Ⅱ】

キャリアパス要件Ⅳ(改善後の賃金要件) ⇒以下の欄が「○」の場合、要件を満たしている。

旧特定加算Ⅰ・Ⅱの要件(4・5月)	⇒	☒ (別紙様式2-2「◎キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記)
新加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅴ(1)～(7)(9)・(10)・(12)の要件(6月以降)	⇒	☒ (別紙様式2-3「◎キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記)
新加算Ⅰ・Ⅱの要件(年度内の区分変更後)	⇒	☒ (別紙様式2-4「◎キャリアパス要件Ⅳ」の欄から転記)

⇒上記のいずれかまたは全てに「×」が付いた場合、この欄に記入すること

「月額平均8万円の処遇改善又は改善後の賃金が月額440万円以上となる者」を設定できない場合その理由

☒ 小規模事業所等で加算額全体が少額であるため。

☐ 職員全体の賃金水準が低く、直ちに月額平均8万円等まで賃金を引き上げることが困難であるため。

☐ 月額平均8万円等の賃金改善を行うに当たり、これまで以上に事業所内の階層や役職にある者に求められる能力や処遇を明確化することが必要であり、規程の整備や研修・実務経験の蓄積などに一定期間を要するため。

☐ その他()

(7) キャリアパス要件Ⅴ【新加算Ⅰ、Ⅴ(1)・(2)・(5)・(7)・(10) 旧特定Ⅰ】

◆職場環境要件の実施項目

(8) 職場環境等要件

【新加算Ⅰ・Ⅱ、Ⅴ(1)～(7)(9)・(10)又は旧特定Ⅰ・Ⅱを算定する場合】

該当

⇒届出に係る計画の期間中に実施する事項について、チェック(✓)すること。複数の取組を行い、「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・働きがいの醸成」の6区分から任意で3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を実施すること。

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・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ☐ 職業体験の受け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臨床吸引研修、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階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 ☐ 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、従業員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削減 ☐ 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、経理や事務、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 ☐ SS活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・美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・働きがいの醸成	☐ ベンチャリ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価値観・介護職員の気づきや成長を促す活動の実施 ☐ 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