

<令和7年4月～の処遇改善手当支給計画について>

※給料明細書には「処遇改善手当」となっています。

処遇改善手当の種類 ※令和6年6月から処遇改善手当は一本化されました。

福祉介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）・・・生・B

福祉介護職員等処遇改善加算（Ⅱ）・・・GH

処遇改善手当の対象職種

ア）生活支援員、職業指導員、目標工賃達成指導員、看護師、世話人

障がい福祉サービス経験者（サビ管）、夜間支援員（宿直者）

イ）障がい福祉サービス経験者（施設長・事務）

※直接処遇職員を主とするため、（イ）の職員は減額されています。

支給について

全額を毎月の手当（処遇改善手当）として支給します。

※事業所が負担する手当増加分の社会保険料を差し引いた全額を手当に充てます。

○勤務時間数、経験年数、資格保有の有無によって、支給額が変動します。

○利用者の変動や、加算額の減少によって、支給額が変動します。

○加算が終了した場合は、それに応じ手当も終了します。

○同一労働同一賃金の観点や不公平感がないように留意しなければなりません、
支給対象者や支給額の設定については法人に任せられています。

○月額***円の給与アップは国の積算であり、法人の配分方法や配分対象者によってはその限り
ではありません。

支給方法

① 当月の福祉介護職員等処遇改善加算の額を計算します。（計算時期：次月10日まで）

② ①で算出した額をもとに、計算式にあてはめて支給額を計算します。

③ ②で計算した当月分の支給額を当月分の給料で支払います。（次月15日）

例） 6月分の福祉介護職員等処遇改善加算は、7月10までに計算され、6月分の給料支給日
（7月15日）に支払います。

処遇改善加算を取得するために当法人では以下のことに取り組みます。

月額賃金改善要件

処遇改善加算全額を月額賃金改善に充てます

キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備）

- ① 職員の任用における職位、職務内容の要件を定めています
- ② 職務内容に応じた賃金体制を定めています
- ③ ①②を就業規則等で整備し周知しています →就業規則は事務室内で閲覧可能です

キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

- ① 資質向上のための計画に沿って研修機会の提供をします
- ② 社会福祉士、介護福祉士、社会福祉主事任用資格を取得する際の支援をします
（スクーリング期間の就労義務免除）

キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備）※該当しない職域があります

- ① 理事長及び施設長の面談等により昇給する仕組みがあります
- ② 社会福祉士及び介護福祉士を所持している場合、資格手当があります

職場要件

＜入職促進に向けた取組＞

- ④ 法人や事業所の経営理念やケア方針・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
- ③ 幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）
- ④ 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度向上の取組の実施

＜資質の向上やキャリアアップに向けた支援＞

- ⑤ 研修の受講支援等
- ⑦ 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

＜両立支援・多様な働き方の推進＞

- ⑩ 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
- ⑫ 有給休暇の取得促進のため、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている

＜腰痛を含む心身の健康管理＞

- ⑬ 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
- ⑯ 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（業務改善及び働く環境改善）のための取組＞

- ⑮ 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
- ⑯ 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
- ⑰ ソフト、情報端末の導入
- ⑮ 業務内容の明確化と役割分担を行い、職員が支援に集中できる環境を整備

＜やりがい・働きがいの醸成＞

- ⑮ 職場内コミュニケーションの円滑化による勤務環境や支援内容の改善
- ⑰ 利用者本位の支援方針など制度や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
- ⑮ 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