

つくしの里 処遇改善に向けた 取り組み(案)

～キャリアパス体制の整備について～

令和2年3月12日

目指すべき方向

キャリアパスを整え
スタッフのモチベーションを高める



業務成果が上がる、処遇改善加算が
増え、収支状況も改善する

これまでの「処遇改善加算」の経過と当法人について その①

- 処遇改善加算については、平成23年度まで実施されていた福祉・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するため、平成24年度から障害福祉サービス等に従事する福祉・介護職員の賃金改善に当てることを目的に創設されたものである
- 平成27年度の障害福祉サービス等報酬改定においては、事業主が更なる福祉・介護職員の資質向上や雇用管理の改善を一層推進すること、また福祉・介護職員が積極的に自身の資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境を整備することを目的に加算が拡充された

これまでの「処遇改善加算」の経過と当法人について その②

- 平成29年度の障害福祉サービス等報酬改定においては、障害福祉人材の職場定着の必要性、昇給や評価を含む賃金制度の整備、いわゆるキャリアアップの仕組みの構築を促すため更なる加算の拡充が行われ、加算区分Ⅰ（より高い）～区分Ⅴ（より低い）区分となった
- 当法人においても、平成24年度より処遇改善加算を申請・算定しているところではあるが、今現在、加算区分Ⅲにとどまっており、今後の職員の更なる処遇改善へむけ、キャリアパス要件の整備と共に加算区分Ⅰを目指したい

キャリアパスとは、「福祉人材の確保・育成のための総合的人事管理のひとつの仕組み」

組織（法人や事業所）における職務の道筋・進路（昇格等の根拠）

求められる職員像

個人における将来展望（やりがい）

自分なりの
キャリアデザイン

キャリアパス要件 I とは

- 次のイ、ロ及びハ全てに適合すること
- **イ**__福祉・介護職員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件(福祉・介護職員の賃金に関するものを含む)を定めていること
- **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(一時金等の臨時的に支払われるものを除く。)について定めていること
- **ハ**__イ及びロ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、全て福祉・介護職員に周知していること

キャリアパス要件Ⅱとは

- 次のイ及びロ全てに適合すること
- イ 福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及び一又は二に掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施または研修の機会を確保していること
- 一 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(OJT、OFF-JTなど)するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行うこと
- 二 資格取得のための支援(研修受講のための勤務時間シフトの調整、休暇の付与、費用(交通費、受講料等)の援助等)を実施すること
- ロ イについて、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とは

- 次のイ及びロの全てに適合すること
- **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こと。具体的には、次の一から三までのいずれかに該当する仕組みであること
 - **一**__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であること
 - **二**__**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であること。ただし介護福祉士資格を有して当該事業所や法人に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
 - **三**__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「人事考課」などの結果に基づき昇給する仕組みであること。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

当法人のキャリアパスの整備（案）

- 法人における「求められる職員像」を作成し、職位・職責・職務内容に応じた任用要件、キャリアに応じた求められる力を明確化
- 定期的に管理者と職員ひとりひとり面談を行い、目標管理を行う
- 資格手当を創設
- 職場環境要件の整備（資格を取るための法人としての協力など）
- 給与表の見直し（予定）
- 昇給に関する評価方法、体制の整備（予定）

目標管理について

- 「本来やるべき業務内容とそのゴールを明確に示し、スタッフの進むべき方向、進みたい意欲を把握して、管理者とスタッフがコミュニケーションを図り業務成果並びにスタッフひとりひとりの業務能力を高めること」
- 法人、拠点(上越・糸魚川)、事業所が進むべき方向性を示す
- それを基にスタッフ個人が進むべき方向性を示す
- 管理職は「業績目標」中心の設定:金額や件数など数値目標
- その他の職員は「遂行目標」いつまでに〇〇をこの水準で完了する
- 職員はそのための自己の能力開発目標、だから〇〇を勉強したい、身につけたいを表明
- その目標に対して、どう応援できるか、研修機会が与えられるか、表明する
- 4月、10月に面談(評価)予定

資格手当について

- 「新規『資格手当』を創出し、優秀な人材の確保、定着並びに、スタッフのキャリアアップ意欲を高める」
- 法人、事業所の事業目的を果たす上で有益なもの、または有する資格、研修修了により増収(加算等)となるもので法人が定めたもの
- 国家資格 2,000円、その他の資格1,000円
- 資格手当届出書にて届け出、資格証・修了証書など資格取得を証明できるものを添付
- 非常勤職員へも支給、ただし支給率は勤務時間割合に応じる

資格手当の対象資格

国家資格

- 介護福祉士
- 社会福祉士
- 精神保健福祉士
- 看護師
- 准看護師
- 管理栄養士

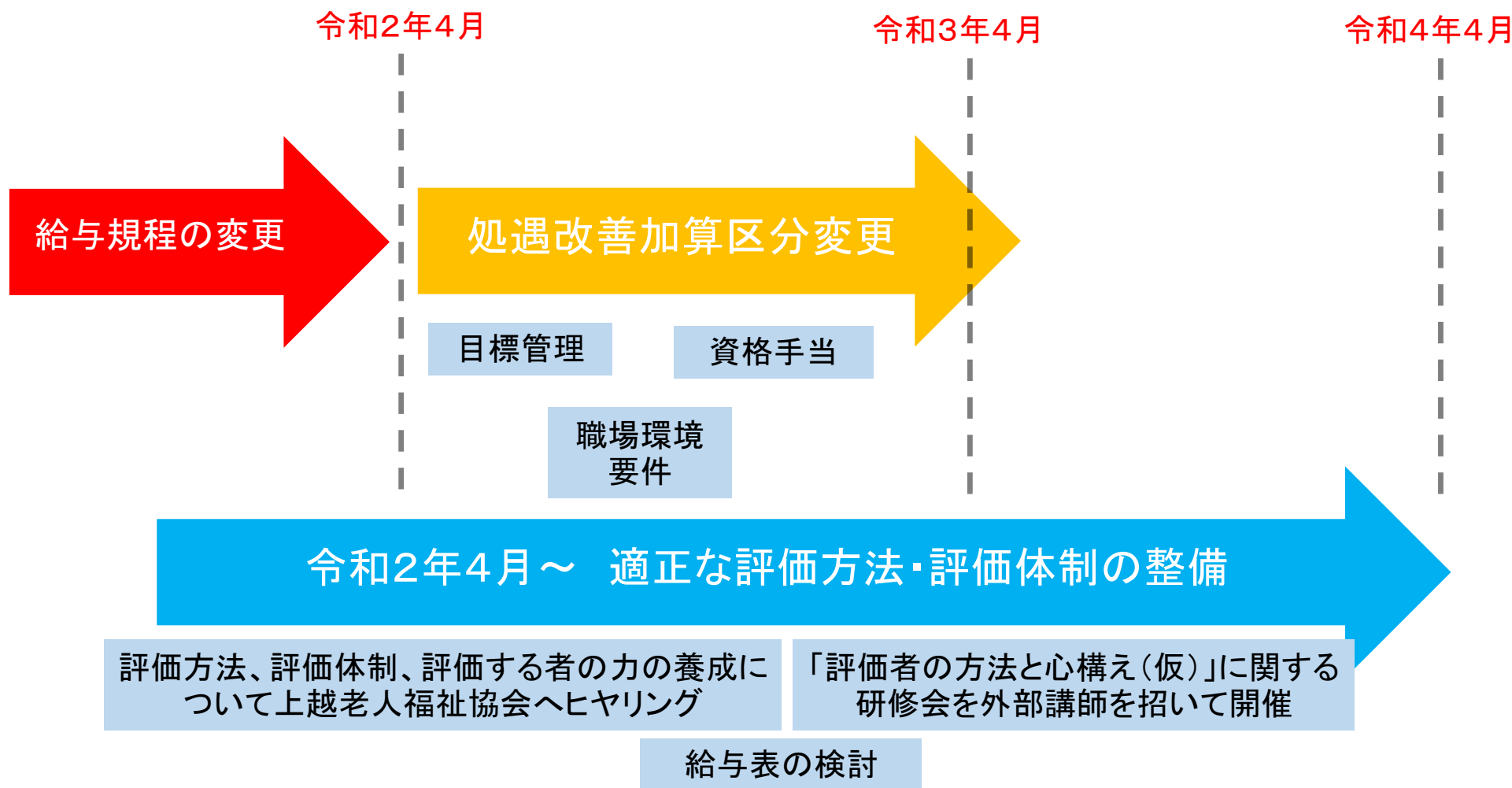
その他の資格

- 介護支援専門員
- サービス管理責任者
- 相談支援専門員
- 職場適応援助者
- 就労支援関係研修修了(厚生労働省告示第178号第1号)
- 介護職員初任者研修修了
- 中型運転免許
- 大型特殊免許
- 保育士
- 幼稚園教諭
- 調理師試験
- 製菓衛生師
- 社会福祉会計簿記認定試験

職場環境要件について

- 「働きやすい、環境を整備することで人材確保、定着を目指す」
- 資質の向上策として
 - ①働きながらスキルアップを目指せる研修機会等の確保、応援
- 職場環境、処遇改善策として
 - ①新人職員早期離職防止のための新人指導担当者制度の検討
 - ②ICTツールの更なる積極的活用(相談支援システム、給与計算ソフト導入)
 - ③子育てとの両立を目指すものへの支援や情報提供(高田西城病院内保育施設の情報提供)
 - ④事故、トラブル対応マニュアルの整備
- 職員増員による業務負担軽減

区分変更と適正な評価体制等整備の動き・予定



キャリアパス体制のPDCAサイクル

