

# I. 職員の処遇改善措置について

このたび当法人では、かねてより懸案となっていた職員層の給与水準を改善するため、一連の処遇改善措置を実施した。改善のねらいと主な改善のポイントは以下の三点である。

- (1) 職員層の世代交代をはかるために、若い職員が自らの人生と生活の見通しを持つことができる(昇給制度を中心とした)給与体系とキャリアアップのしくみ(職務等級制度など)をつくる。
- (2) 人事考課にあたっては客観的で公平な評価ができるシステムを導入し、職員には評価内容を開示するとともに考課者には評価訓練を課す。
- (3) 施設として有益と認められる自己啓発および資格取得講座等の受講を奨励し、職員各自の専門能力を高め、公的資格等の取得を奨励・援助する。

(1)についての施策…

「給与規則」の改訂 → 改訂の主な眼目は、昇給制度の導入にともない、「職能資格等級基準書」と、等級ごとの昇給額を定めた「号俸表」を作成したことである。

今後、職員の昇級および昇給に際しては(2)で述べる適正な人事考課にもとづき、いずれかの職務等級に格付けし、各等級ごとの号数に応じて支給額を決定する。また、個々の職員には「給与辞令」を発行し、手わたすことで制度の理解と周知をはかるものとする。

(2)についての施策…

「人事考課規程」の作成 → 規程は本文と「人事考課者の心得」、「人事考課票」、「昇格・賞与決定基準」からなる。毎年の考課票の評点をポイントとし、それを昇級決定にリンクさせるしくみを採用した。

このたびの人事考課制度の導入は、従来の漠然とした印象や恣意・情実による評価を避け、可能な限り客観的で公平な評価をおこなうためであり、かつ(1)の昇給制度にたいする職員層の信頼と権威をうるためにも被考課者に説明が可能なシステムが必要であったためである。

(3)についての施策…

「自己啓発援助規程」および「公的資格取得支援制度運用規程」の作成 → 規程はいずれも本文と「申請用紙」とセットになっている。近年、障害者の通所施設にもさまざまな専門性が求められるようになってきている。

ただ、そうした施設職員向けの系統的な教育カリキュラムが制度的には用意されていないのが実情ではないか。そこで施設での O.J.T, Off.J.T を交えた自主的な研修カリキュラムが望まれるところだが、当法人の力量を考えると、当面は個々の職員の自己啓発努力に期待する他ない。せめてそうした努力にたいして物心両面での助けになればと、作成したのがこの二つの規程である。

# II. 処遇改善加算制度の利用について

このたびの処遇改善は当法人にとって大きな負担を強いるものとなった。当法人ではこれをコストと捉えるのではなく、あくまで未来への投資と考えるが、資金面での苦勞をとまなうことは避けようもない。そこで、いくばくかの行政の支援を得るため、厚生労働省が用意した処遇改善のための加算制度を活用することとした。

同加算制度は、2段階のしくみになっている。ひとつは、一般職員を対象にした処遇改善加算で、もうひとつは高度人材を対象とした特定加算である。いずれもその取得には一定の算定要件を満たすことが条件となっているが、その個々の要件についての具体的な対応を下記に記す。

(1) 処遇改善加算(加算 I)の算定要件 …

- ① **対象となる職員** … 当法人では職業指導員と工賃目標達成指導員に予定している職員(ともに専任)の

2人がその支給対象となる。

②.キャリアパス要件 … 次の3つの要件にわかれている。

1.職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をすること。

→ 上述した「給与規則」の改訂が、この要件への対応に相当する。

2.資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること。

→ 当法人では、これまでもサビ管研修等の法定研修だけでなく、虐待防止や発達障害、感染症対策等、タイムリーなテーマごとの研修にも欠かさず参加するよう努めてきた。今後とも受講の機会を極力保証するとともに、受講した職員にはレポート提出を課し、かならず記録を残すようにしたい。

3.経験または資格等に応じて昇給するしくみ、または一定の基準にもとづく定期昇給を判定するしくみ

→ 上述した「給与規則」の改訂と「人事考課規程」の整備が、この要件への対応に相当する。

③.職場環境等要件 … 賃金改善以外の処遇改善(職場環境の改善など)のとりくみを実施すること。

1.資質の向上 → 上述のキャリアパス要件への対応は、資質の向上に関する職場環境等要件への対応にも相当すると考える。

2.職場環境・処遇の改善 → この要件については過去に実施した下記の施策が、その対応に相当する。

a.職員1人1台のパソコンを配備(事務負担軽減・業務省力化)

b.育児・介護休業に関する規則(令和元年10月1日制定)

c.苦情解決に関する規程(令和2年1月1日制定)

d.虐待防止及び虐待への対応に関する規程(令和2年3月1日制定)

e.事故発生時の報告等対応規程(令和2年1月1日制定)

f.感染症の予防と対策に関する規程(令和2年4月1日制定)、etc.

g.健康診断(毎年2~3月に実施)

3.その他 → この要件については、従来から行なっている下記の諸施策が、その対応に相当する。

h.障害福祉サービス等情報公表システム(WAMNET)への情報公開

i.ホームページ、パンフレット、広報紙(季刊)等への情報掲載

j.正規職員の増員(令和3年4月1日)、etc.

(2)特定加算(新加算Ⅰ)の算定要件 …

①.対象となる職員 … 当法人ではサービス管理責任者(施設長兼務)で勤続10年超の職員が対象となる。

②.職場環境等要件 … (1)処遇改善加算の③職場環境等要件とは異なり、下記6要件の項目のなかから3要件を選び、その各々についてひとつ以上のとりくみを実施することとなっている。

1.入職促進に向けたとりくみ → 省略

2.資質の向上やキャリアアップに向けた支援

・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動。

→ I.職員の処遇改善措置について、で述べた一連の施策がこの要件への対応になろう。

3.両立支援・多様な働き方の推進 → 省略

4.腰痛を含む心身の健康管理 → 省略

5.生産性向上のための業務改善のとりくみ

・業務手順書の作成、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。

→ 職員の増員を機に、主に利用者の作業指導にあたる職業指導員が中心になって生産関係の業務マニュアル作成にとりくんでいる。特に工夫したいのが納期を守るため作業の進捗状況がひと

目でわかるような管理盤の設置である。利用者の一人一人が自らの作業と全体の仕事の流れとの関連を把握できるようにすることで、将来的には利用者による自主管理に持っていきたい。

#### 6. やりがい・働きがいの構成 →

・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職員の気づきをふまえた勤務環境や支援内容の改善。

→ 職員の増員を機に、職員会議を週一で定例化し、かならず会議録を残すようにする。先週のふり返りでは職員が仕事中に気づいたことやヒヤリ・ハットなど、どんなことでも出し合える場にしたい。翌週の方針については、先週の反省をもとにPDCAサイクルを回すかたちで臨み、たとえルーチンワークでも同じことの繰り返しではなく、小さな改善を意識して積み重ねていくスタイルを確立したいと考えている。

③.配置等要件 … 当法人では福祉専門職員配置等加算(Ⅲ)の届出を済ませている(平成31年3月11日)。

④.処遇改善加算要件 … 当法人では、(1)処遇改善加算 と (2)特定加算 を同時に届け出ることとした。

### Ⅲ. その他、雑感 …

福祉職員の処遇問題は、福祉業界の平均給与が民間企業に比べ約10万円低く、これが慢性的人手不足の原因、との認識から取り沙汰されるようになった。数年前には、その是正のために一人8万円の加算措置が実施されるとの憶測がとび、関係者のなかには胸をときめかした人も多くあった。業界紙(『福祉新聞』)でもそんなことを書いてあったから、まったく一部のあわて者の早とちりとは言えぬであろう。

しかし、新型コロナの給付金ではあるまいし、定額給付など所詮ありえなく、あくまで平均値で是正されれば済む話と、おきまりの定率給付となったようだ。ただ、それだと私たちのような規模の事業所は、8万円相当の賃上げが望まれるサービス管理責任者でも、加算措置でいただける額は1万5千円程となる。これで8万円の賃上げは到底無理と思っていたら、厚労省もその辺の事情は理解されているのか、ちゃんと「小規模事業所で加算額全体が少額であるため」との理由をつければ少額の賃上げで構わない、とのことであった。これには苦笑するしかない。

また、従来からの一般職員向けの処遇改善加算についても、一言しておきたい。

こちらは一般職員向けで、サービス管理責任者等の管理職は対象から除外されてきたが、そのため私たちの事業所では長い間この加算制度の恩恵にあずかることができなかった。福祉の現場では、管理職と言ってもその大半は「名ばかり管理職」というのが実情ではないだろうか。給与面だけでなく、仕事の面でも管理職が送迎バスの運転をしたり、草引きをしたりする姿を私たちはあちこちで目にしてきた。しかも、2~3人しかいない正規職員でサービス管理責任者と施設長等の役割分担をしたら、管理職でない一般職員などほとんどいないに等しい。どうか、こうした「名ばかり管理職」にも恩恵の光をあてていただきたい。

苦言ばかり呈してしまっただが、それでもこのたび私たちの事業所で加算制度の恩恵を受けられる運びとなったことには行政関係者の方々に感謝を申し上げたい。そのうえで恐縮ながら、できれば今後は基本報酬だけでなく、加算制度等についても事業所の規模に応じたキメの細かい施策を希望する次第である。



