



最終更新：2026年4月
株式会社BLC
niconico箱崎

福祉・介護職員等処遇改善加算に係る情報公開（niconico箱崎）

niconico福津では、職員の処遇改善および職場環境の向上を目的として、福祉・介護職員等処遇改善加算を取得しています。

本加算は、職員の賃金改善およびキャリアパスの整備、職場環境の改善に取り組む事業所に対して支給されるものです。

■ 取得している加算

niconico箱崎では、以下のサービスにおいて処遇改善加算を取得しています。

- ・放課後等デイサービス 処遇改善加算II

■ キャリアパス要件

当事業所では、以下の要件を満たしています。

①キャリアパス要件Ⅰ（職位・職責・職務内容の明確化）

職員の職位、職責および職務内容を明確にし、役割および責任の大きさに応じた等級制度を設けています。等級は職務の役割および責任の大きさに応じて設定し、職員が段階的にキャリアアップできる仕組みとしています。

また、職位、任用要件、職務内容および賃金体系については、職員に周知するとともに、別紙「等級表」に定めています。

②キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施・能力向上の仕組み）

職員の資質向上および業務遂行能力の向上を目的として、計画的に研修を実施しています。研修は職員の職位および役割に応じて段階的に実施し、キャリアアップに必要な知識および技術の習得を支援しています。

- ・新入職員研修（業務理解および基礎知識の習得）
- ・OJTによる現場指導および育成
- ・定期研修（内部研修の実施）
- ・外部研修の受講機会の提供

また、職員の能力向上のため、外部研修の受講および資格取得を推奨しており、研修費用は原則として全額会社が負担しています。

③キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）

職員の職位、役割、業務遂行能力および評価に応じて等級の見直しを行っています。等級の変更に伴い、処遇改善手当は当該等級に定める金額へ変更しています。

また、能力向上、業務遂行状況および組織への貢献度を踏まえ、会社の判断により昇給を行っています。

昇給は原則として毎年4月1日時点で実施するほか、必要に応じて見直しを行う場合があります。

■ 職場環境等要件の取組

各項目から以下の項目を満たしています。

【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】

- ・働きながら資格取得を目指す者に対する研修受講支援等

- ・研修の受講やキャリア段位制度等と人事評価との連動

- ・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整備

- ・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

- ・有給休暇を取得しやすい環境の整備

【腰痛を含む心身の健康管理】

- ・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

- ・職員の心身の健康維持のための相談体制の整備

【生産性向上のための業務改善の取組】

- ・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

- ・5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）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

- ・業務支援ソフト、タブレット端末等の導入

【やりがい・働きがいの醸成】

- ・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情報共有の促進

- ・理念や支援方針の共有

- ・利用者やその家族からのフィードバック等の共有の機会の確保