

介護職員等処遇改善加算とは・・・

平成21年度、国の経済危機対策により創設された「介護職員処遇改善交付金制度」に始まり、さらに介護職員の人材確保を推し進め、介護現場で働く方々の賃金のベースアップへとつながるように加算率が引き上げられました（令和6年6月）。当該加算を受けるためには、下記条件を満たしている必要があります。

・キャリアパス要件、月額賃金改善要件、職場環境等要件

この要件のうち職場環境要件については、処遇改善に関する具体的な取組の内容を「介護サービス情報公表システム」もしくは事業者のホームページを活用し、外部から見える形で公表することになっております。当法人では、ホームページ上で「処遇改善に関する具体的な取組内容」として公表いたします。

処遇改善に関する具体的な取組内容

入職促進に向けた取り組み	法人の取り組み
<ul style="list-style-type: none">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構築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向上の取組の実施	<ul style="list-style-type: none">法人の理念や運営方針、行動規範等を明示している。介護業務未経験者や年齢、資格の有無にこだわらない人事・採用を行っている。ボランティアや介護実習の学生の受け入れを課題として進めている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	法人の取り組み
<ul style="list-style-type: none">働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、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各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入エルダー・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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	<ul style="list-style-type: none">専門性の高い介護技術を取得しようとする者に、研修の際のシフト調整や費用の全額負担等を行っている。また、資格取得後に昇給できるような賃金体制になっている新人職員に対し、先輩職員の配置や同行研修を行い統一した指導を行っていただけるように進めている。定期的な個人面談の実施。
両立支援・多様な働き方の推進	法人の取り組み
<ul style="list-style-type: none">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、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を取得しやすい雰囲気、意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等から積極的な声かけを行っている有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる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	<ul style="list-style-type: none">育児・介護休業規定有。有給休暇の取得状況を定期的に把握し、年間5日以上取得できるような体制の構築、シフトの調整を行っている。子供の学校行事等へ参加しやすいよう、直属の上司が職員より情報を収集するように心がけている。職員の事情等の状況に応じたシフト調整や職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換を行っている。こまめな情報共有の機械や担当の交代制等により業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる

<p>腰痛を含む心身の健康管理</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 • 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 • 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 	<p>法人の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全職員に健康診断を実施し、要精検項目がある職員に対しては再検査を促し、受診費用を法人で負担している。また、インフルエンザ予防接種の費用を法人で負担している。 • ストレスチェック等の取り組み。 • サービス提供責任者による介護技術会議の実施。 • 抱える介護を出来るだけ回避するためリフトの導入。 • 事故やトラブルへの緊急時対応マニュアルの作成。
<p>生産性向上のための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている • 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 • 業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 • 介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 • 業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、間接支援業務に従事する者の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 • 各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 • 1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者であり、⑭の取組を実施している。 	<p>法人の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> • 生産性向上委員会を設置し、現場の課題について話し合い、業務改善を取り組む。 • 業務終了後の清掃や整理整頓活動の実施。 • 業務の手順書、支援手順書等の整備を進める。 • 業務用携帯・タブレット端末、業務支援ソフトの導入で業務を効率化するとともに、書類等の記入による職員の負担を軽減している。 • ビジネスチャットツール(LINE)を利用しリアルタイムで情報共有できる体制をとっている。 • 介護業務未経験者でも積極的に雇用し、食事の配膳、下膳、食器の洗浄・片付け、などの間接業務を担当してもらい、従来の介護職員の業務を分担している。 • 事業所間の共同で各委員会を共同設置し業務負担の軽減をはかっている。

やりがい・働きがいの醸成	法人の取り組み
<ul style="list-style-type: none"> • 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個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 • 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、地域の児童や住民との交流の実施 • 利用者本位のケア方針など介護保険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 	<ul style="list-style-type: none"> • 定期的にケア方針や方法について話し合いを行い、利用者ひとり一人の状態やケア内容について確認している。 • 地域の行事や祭り等への参加で地域と交流していく。 • 定期的な会議の中で法人理念の再確認や好事例の共有の機会を設けている。

賃金改善について

介護職員等処遇改善加算を受け、当法人では下記の内容で賃金改善を行っております。

賃金改善項目①

- 介護職員等を対象に処遇改善手当として基本給に上乗せ分を支給する。
- 介護職員等を対象に、9月と3月の賞与時に処遇改善手当として賞与の上乗せ分を支給する。
- 法人が認める資格を取得した場合には、処遇改善(資格)として資格手当を支給する。

また、役職については処遇改善(職務)として職務手当を支給する。

処遇改善は、勤務年数、資格、役職、業務貢献度、勤務態度、勤務時間等を考慮し、法人がランクを決定する。また、長期欠勤、懲戒処分、勤務態度不良等の場合には、法人の判断により支給を減額又は不支給とすることがある。