介護職員等処遇改善の取り組み状況について

加算の取得状況

【令和６年度４月・５月】

- 介護職員処遇改善加算Ⅰ（法人内全事業所）
- 介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ（法人内全事業所）
- 介護職員等ベースアップ等支援加算Ⅰ（法人内全事業所）

【令和６年度６月～】※新加算

- 介護職員等処遇改善加算Ⅰ（法人内全事業所）

キャリアパス要件について

- 職員の職位・職責・職務内容等に応じた任用等の要件及び賃金体系の整備をしています。
- 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての職員が閲覧できるようにしています。
- 職員の職務内容等を踏まえ、意見交換しながら資質向上の目標等に関する計画を策定し、研修を実施しています。
- 資質向上を図るため、年間研修計画に沿った内部研修の開催及び外部研修への参加等の機会を設け、能力評価に連動した賞与支給や昇給の実施をしています。
- 年度毎に職員の個人目標を設定し、定期的な面談を実施する等の目標管理制度を導入しています。

- 職員の資格取得のための有給取得や勤務調整・情報提供などを実施しています。

- 経験、資格及び人事考課に基づき、定期昇給する仕組みを書面で整備しています。

職場環境等要件について

- 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の構築

- 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度向上の取組の実施

- 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供適任者研修、中堅職員などに対するマネジメント研修の受講支援等

- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

- 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、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

- 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正職員制度の導入、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

- 有給休暇が取得しやすい環境の整備（令和 5 年度　有給休暇取得率 100.4%）

- 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
- 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、介護ロボットやリフト等の介護機器導入及び研修等による腰痛対策の実施
- 短時間勤務労働者等も受講可能な健康診断・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
- 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
- タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンター等の導入による業務量の縮減
- 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化
- 5S 活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの）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
- 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
- 利用者本位のケア方針や介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の確保
- ケアの好事例や、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

賃金改善の具体的内容

(1) 基本給への上乗せ

- 正規職員の毎月の基本給を 26,500 円上乗せ
- パート職員の時給を 85 円上乗せ

(2) 手当の支給

- 夜勤業務、早朝・夜間業務に対して 1 回あたりの手当を上乗せ

(3) 賞与（一時金）の支給

- 7 月、12 月に賞与（処遇改善手当）の支給　※介護業務に従事する職員に対して
  - 支給額は人事考課により決定する
- 3 月に賞与（処遇改善手当）の支給　※全職種の職員に対して
  - 支給額は、「一般介護職員」への平均支給額を基準とし、「経験・技能のある介護職員」への平均支給額は基準の 1.2 倍、「その他の職種の職員」への平均支給額は基準の 0.8 倍とし、人事考課により決定する。

※「経験・技能のある介護職員」とは、介護福祉士資格を有し、年度末において本法人で満 5 年（常勤換算）以上介護職員として勤務に従事した者としています。