

介護職員処遇改善加算等の取得による賃金改善状況について

当法人では、福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅱ）と福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）の両方を取得し、職員の賃金改善を行っています。

さらに、令和4年10月より新設のベースアップ等加算も取得します。

福祉・介護職員処遇改善加算

介護職員の賃金改善のために平成24年に創設されました。

その後、昇給につながるキャリアアップの制度のしくみを構築し介護職員の資質を向上させることや労働環境を整備することで介護職員の定着をはかることで加算を充実させてきました。

当法人では下記の取り組みを行っており、要件Ⅱを満たしております。

1. キャリアアップの要件Ⅰ、Ⅱ

- 職員の職位、職責又は職務内容に応じた任用等の要件を定めています。
- 職位、職責、又は職務内容等に応じた賃金体系について定めています。
- 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、当法人の職員に周知しています。
- 介護職員の職務内容を踏まえ、職員と意見を交換しながら、資質向上の目標及

び①に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保しています。

- ① 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するとともに、介護職員の能力評価を行っております。

2. 職場環境等の要件

・入職促進に向けた取組として①、②を実施しております。

- ① 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

- ② 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

・職員資質の向上やキャリアアップに向けた支援として、働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等を行っております。

・両立支援・多様な働き方の推進として①、②、③を実施しております。

- ① 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
- ② 有給休暇が取得しやすい環境の整備

③ 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

・腰痛を含む心身の健康管理として①、②を実施しております。

① 短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・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

② 雇用管理改善のための管理者に対する研修等

・生産性向上のための業務改善の取組として①、②、③を行っております

① タブレット端末やインカム等の I C T 活用や見守り機器等の介護ロボットや
センサー等の導入による業務量の縮減

② 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

③ 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

・やりがい・働きがいの醸成として、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、及び個々の職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善を行って
おります。

特定処遇改善加算

現行の福祉・介護職員等特定処遇加算に加え、2019年度から福祉・介護職員等特定処遇加算が創設されました。

従来の処遇改善加算に加え、キャリア（経験・技能）のある介護職員に対し、さらなる処遇改善を行うものです。

ベースアップ加算（介護職員等ベースアップ等支援加算）

令和4年2月から9月までの介護職員処遇改善支援補助金による賃上げ効果を継続する観点から、現行の処遇改善加算及び特定処遇改善加算に加え、令和4年10月からベースアップ加算（介護職員等ベースアップ等支援加算）が創設されました。

基本給等の引上げによる賃金改善を一定求めつつ、介護職員等のさらなる処遇改善を行うものです。