

介護職員等処遇改善加算に係る情報公開（見える化要件）2024.6

社会福祉法人浩養会の運営する地域密着型特別養護老人ホーム浩養園ならびにショートステイ浩養園では、これまで介護職員処遇改善加算を算定し介護職員等の処遇改善を進めてまいりました。引き続き、以下の加算を取得し、継続的に職員の処遇改善を行ってまいります。

1（介護職員等処遇改善について）

2019年度の介護報酬改定において創設、介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める制度です。また、介護職員以外の職員への処遇改善にこの収入を充てることができるよう柔軟な運用が認められています。

2（施設及び事業所の加算取得状況）

| 施設、事業所名 | 提供サービス | 取得加算 |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| 地域密着型特別養護老人ホーム 浩養園 | 地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護 | 介護職員等処遇改善加算 （Ⅰ：14.0%） |
| ショートステイ浩養園 | （介護予防）短期入所生活 介護 | 介護職員等処遇改善加算 （Ⅱ：13.6%） |

| 3 介護職員等処遇改善加算等の要件について | | | |
|-----------------------|-------------|--|---|
| (1) | 月額賃金改善要件Ⅱ | 旧ベースアップ等加算相当の2/3以上の新規の月額賃金改善を行う計画になっていること | |
| (2) | 月額賃金改善要件Ⅲ | 令和5年度から継続して旧ベースアップ等加算を算定する事業所について、令和5年度以前からの賃金改善の取組の継続を誓約していること | ○ |
| | | 令和6年4・5月から新規にベースアップ等加算を算定する事業所について、旧ベースアップ額以上の新規の賃金改善を行う計画になっていること | |
| | | 介護職員について、賃金改善の見込額の2/3以上が、ベースアップ等に充てられる計画になっていること その他の職種について、賃金改善の見込額の2/3以上が、ベースアップ等に充てられる計画になっていること | |
| (3) | キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ | キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）とキャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）の両方を満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和6年度中（令和7年3月末まで）に介護職員の任用要件・賃金体系を定めること及び研修等に係る計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約していること | ○ |
| | | キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）とキャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）のどちらかを満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和6年度中（令和7年3月末まで）に介護職員の任用要件・賃金体系を定めること又は研修等に係る計画を策定し、研修の実施又は研修機会の確保を行うことを誓約していること | |
| (4) | キャリアパス要件Ⅲ | キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）を満たすこと。ただし、満たさない場合は、令和6年度中（令和7年3月末まで）に昇給の仕組みを整備することを誓約していること | ○ |
| (5) | キャリアパス要件Ⅳ | 賃金改善額が月額平均8万円以上又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者の数が事業所あたり1以上となるような計画になっていること。ただし、満たさない場合は、小規模事業所等である等の理由を記載すること | ○ |
| (6) | キャリアパス要件Ⅴ | キャリアパス要件Ⅴ（介護福祉士の配置等要件）を満たすこと | ○ |
| (7) | 職場環境等要件 | 新加算等の区分ごとに必要な数以上の職場環境等要件の取組を行っていること | ○ |
| | | 情報公表システム等での見える化要件を満たすこと | ○ |

4（介護職員等処遇改善に関する職場環境要件とその取り組み内容）

| 区分 | 内 容 | 当法人の取組 |
|---------------------|---|---|
| 入職促進に向けた取組 | 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方法、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 | 毎年度事業計画に記載し、職員への方針等の周知ツールとしている。 |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | 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 | 実務者研修の研修受講費用を全額負担、受講は勤務扱い。 ユニットケアの担い手育成を目指し、ユニットリーダー研修受講費用を全額負担、受講は勤務扱い。 職員の資質向上やキャリアアップの支援申請があった場合に支援する仕組みがある。 |
| 両立支援・多様な働き方の推進 | 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 | 勤務シフトの配慮、同居の高等学校に通う子並びに5歳未満の保育所等へ通う子をもつ職員に対し子ども教育手当を支給する。また同法人は認可保育所を運営している。 非正規職員から正規職員への転換の実績がある。 |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | 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 | 年次健康診断の実施、全館禁煙、職員休憩室を確保している。 |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | 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サー等の導入による業務量の縮減 | インカムを使用した職員コミュニケーションを実施している。 各ユニットに見守りカメラを設置し事故等の検証を実施、予防処置に役立てている。 |
| 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 | 職員の気づきや「やりたい」を大切に相談できる、また、その活動を評価する仕組みがある。 |
| その他 | ISO9001：2015 ／ISO14001：2015 認証取得 | 品質及び環境マネジメントを運用し、快適な福祉サービス提供ならびに資源の有効活用、地球環境保護について継続的な改善活動を実施している。 |

5 (賃金改善に関する規定内容)

① 介護職員に対する賃金改善

1. 基本給の引上げ(引上げ幅は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定)

月給3,000～5,300円の増額 時間給20～30円の増額

2. 特定手当の支給 Aグループ(常勤介護福祉士であり、ユニットリーダーの職務に就く者)30,000円/月額 Bグループ(その他の常勤職員)15,000円/月額

3. 処遇支援手当の増額 常勤職員4,000円/月額増額(10,000円/月額支給)、有期短時間職員4,000円/月額を常勤換算値で乗じた額を増額(10,000円を常勤換算値で乗じた額を月額支給)

4. 賞与 (加算の総額)-(1～3の月額賃金改善総額)の額を支給する。(常用)実労働時間に応じた支給率及び考課による加点減点により支給額を決定する、(有期)実労働時間及び施設への貢献度に応じた支給率並びに勤怠状況により支給額を決定する。

② その他の職員に対する賃金改善

1. 基本給の引上げ(引上げ幅は、年齢、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに決定)

月給2,900～5,400円の増額 時間給10～35円の増額

2. 特定手当の支給 Cグループ(常勤)7,500円/月額

3. 処遇支援手当の増額 常勤職員2,000円/月額増額(5,000円/月額支給)、有期短時間職員2,000円/月額を常勤換算値で乗じた額を増額(5,000円を常勤換算値で乗じた額を月額支給)

①項及び②項の支給額に付随して発生する法定福利費増額分はその相当額を賃金改善として算定する。