

処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ加算の一本化と加算率の引き上げ

福祉・介護職員の処遇改善については、これまでに数次にわたる改定が行われてきたが、令和6年度よりこれまでの介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算の旧3加算を一本化される。合わせて加算率の引き上げも行われ、介護職員の生活の安定・向上や介護職種の魅力増大につなげる観点から介護職員の賃金改善を目指す方針である。

当施設におきましても令和6年度より新処遇改善加算を算定しサービス向上に尽力いたします。

【算定要件】

令和6年度より介護職員等処遇改善加算(新加算)を受けるためには、下記要件を満たしている必要があります。

【介護職員等処遇改善加算(新加算)の算定要件】

- ・キャリアパス要件(旧特定加算取得要件と同じ)Ⅰ～Ⅴを満たすこと
- ・月額賃金改善要件ⅠまたはⅡを満たすこと(基本給又は毎月支払われる手当の改善拡充)
- ・職場環境等要件 6つの区分ごとにそれぞれ2つ以上(「生産性向上」は3つ以上)の取組の実施すること及びホームページ等で実施した取組の内容について公表すること

【処遇改善加算算定状況】

介護職員等処遇改善加算(新加算Ⅰ) 算定

【キャリアパス要件について】

	要件項目	施設の取組
キャリアパス要件Ⅰ (任用要件・賃金体系)	介護職員について、職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定め、それらに応じた賃金体系を整備する。	旧特定加算の取得のため既に実施済
キャリアパス要件Ⅱ (研修の実施等)	介護職員の資質向上の目標や具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する。	旧特定加算の取得のため既に実施済
キャリアパス要件Ⅲ (昇給の仕組み)	介護職員について以下のいずれかの仕組みを整備する。 a 経験に応じて昇給する仕組み b 資格等に応じて昇給する仕組み c 一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み	旧特定加算の取得のため既に実施済
キャリアパス要件Ⅳ (改前後の賃金額)	経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金が年額440万円以上であること。	旧特定加算の取得のため既に実施済
キャリアパス要件Ⅴ (介護福祉士等の配置)	サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士等を配置していること。	旧特定加算の取得のため既に実施済

【月額賃金改善要件について】

	要件項目	施設の取組
月額賃金改善要件Ⅰ R7年度から適用	新加算Ⅳ相当の加算額(加算率9.0%)の2分の1以上を、月給(基本給又は決まって支払われる手当)の改善に充てる。	令和7年度より適用予定
月額賃金改善要件Ⅱ	増加した旧ベースアップ加算相当の3分の2以上、基本給等を新たに改善する。	旧ベースアップ加算の取得のため既に実施済

【職場環境等要件について】

	要件項目	施設の取組
入職促進に向けた取組	<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・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	<p>申し送り時クレドを唱和することで、施設の在るべき姿を明確化させている。</p> <p>毎年社会福祉の実習生の受入れを行っている。</p>
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	実務者研修に6万円を限度に受講料を援助する。 職員が研修を受け易いよう勤務調整の配慮を行う仕組みづくり。
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	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。 勤務シフトの調整や業務見直しで年間5日以上の有給休暇取得を実施する。
腰痛を含む心身の健康管理	・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等導入及び研修等による腰痛対	特浴、中間浴、電動ベッド、移乗リフトを導入し介護職員の腰痛軽減対策を行う
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none">・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・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	<p>介護ソフト、タブレットの活用による情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を行っている。</p> <p>マニュアルの作成や、誰でもすぐできる工夫をして情報共有・作業負担の軽減</p>

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

・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

毎月定時の全体会議を開きそこで、委員会・研修・会議を開き全体で情報の共有や施設方針の見直しを行っている。