

処遇改善加算について

【職場環境等の取り組み】

- ① 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

- ② 資質の向上やキャリアアップに向けた支援
 - 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
 - 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

- ③ 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
↑（当法人では正職員雇用を拡大するため、「夜勤は入れないが早出と遅出だったら出来るのに・・・。」「日曜日は固定で休みたい。」等の理由で正職員を諦めて非正規職員として働く方でも週の労働時間数は40時間と決まっていますが、正職員として働ける「正職員B」という雇用形態があります。）
 - 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

- ④ 腰痛を含む心身の健康管理
 - 介護職員の身体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策の実施
↑（腰痛予防体操を月2回、専門の先生をお招きし、職員の体のメンテナンスを実施しています。）

- ⑤ 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
↑（インカムの導入や眠りスキャンの導入で介護業務を削減し、ご利用者様のQOL向上を目指しています。）
 - 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
 - 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

- ⑥ 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

【処遇改善加算 配分】

令和6年4月改定分

	ベースアップ（月額）
介護福祉士	2,000 円
その他の介護職	2,000 円
その他の職員	2,000 円

令和6年6月改定分

（令和6年4月改定分含む）

	ベースアップ（月額）
介護福祉士	8,000 円
その他の介護職	4,000 円
その他の職員	3,000 円

※上記、以外は一時金または賞与で支給予定