

令和4年度 介護職員等処遇改善計画について

1 賃金改善を行う賃金項目及び方法

介護職員処遇改善加算

◆賃金改善を行う給与の種類

・本俸（昇給） ・職務手当 ・本俸及び職務手当に伴う賞与 ・社会保険料等

◆具体的な取組み内容

- ・令和4年4月1日に第1号職員から第3号職員に対し定期昇給を実施し、第4号職員に対し500円/月給の昇給を実施する。
- ・事業所別、資格の有無、夜勤の有無等に応じて職務手当を支給。
（介護職員処遇改善加算が実施される前は、特養及び養護しか設定されていませんでしたが、事業所別、資格の有無、夜勤の有無等に応じて新たに設定）

介護職員等特定処遇改善加算

◆経験・技能のある介護職員の考え方：A

- ・介護職員のうち、第1号職員になってから10年以上経過し、かつ主任以上の役職者で、介護福祉士の有資格者。
ただし、10年に満たなくても役職者ならA、10年以上でも役職者でなければBとする。

◆他の介護職員：B

- ・Aグループ以外の介護職員

◆その他の職種：C

- ・その他の職種（職務手当のない調理、栄養士、事務職員、清掃並びに加算対象外の事業所は一番低い率で計上）

◆賃金改善を行う給与の種類

- ・特定処遇改善手当

◆具体的な取組み内容

- ・職員就業規則及び給与規程の改正
- ・2ヶ月遅れの確定後に支給
- ・毎年3月分の介護報酬が確定する5月の特定処遇改善手当は変動する場合もあり得る
- ・職務手当の様々な条件に併せ、同じ割合にて手当額を設定。（別紙1）

介護職員処遇改善支援補助金

◆賃金改善を行う給与の種類

- ・処遇改善支援手当

◆具体的な取組み内容

- ・令和4年2月・3月分を令和4年3月25日に一時金として支給し、令和4年4月分からは、特定処遇改善手当と同様に6月から支給します。
- ・補助額の3分の2以上は、介護職員等のベースアップの引き上げに使用し、残りは職員の登用等処遇改善に充てます。
- ・処遇改善支援補助金をもとに理事長が定めた額を、事務局長、施設長、参与及び事務局次長を除く全職員に支給します。

2 キャリアパス要件について

キャリアパス要件Ⅰ

- (1) 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている
- (2) (1)に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている
- (3) (1)、(2)について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。

キャリアパス要件Ⅱ

- 介護職員の職務内容等を踏まえ、職員から自己申告書を徴するほか個別面談を実施し、介護技術の目標及び目標達成のための研修計画を策定している。
- ・各事業所において「職場内研修計画（年間）」を立案し職員に周知配付している。
 - ・研修受講後に、研修報告書を提出させ理解度等を判断し、次年度の研修計画に活かしている。
 - ・法人として、介護技術やその他の取組等、各事業所の「事例発表」を行い、介護技術の向上を図っている。
 - ・県社協の研修は階層別に分かれているので、経験及び介護技術の習得度に合わせて研修に参加させている。

キャリアパス要件Ⅲ

- 介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき勤務評定を実施し定期的に昇給を判定する仕組みを設けている。

3 特定処遇改善加算の職場環境等要件

入職促進に向けた取組

- (1) 法人の経営理念や理念を達成するための基本方針を定め、その事業計画を各事業所ごとに定め、事業団ホームページ上で報告している。
- (2) 高年齢（シニア世代）就職面接会、障害者雇用就職説明会、新規学卒就職説明会及び高校内進路ガイダンスに参加し幅広く募集を周知している。

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の資格取得を支援するため、実務者研修の受講費を約 92%を支援し、受講日を勤務扱いとするなど資格取得支援に力を入れています。

両立支援・多様な働き方の推進

- (1) 就学前の子供の看護休暇、家族の介護休暇等、仕事との両立を目指す者のため、休業等の充実を図っている。
- (2) 両立支援の証である「くるみん認定」、「えるぼし認定」をさらに継続認定されるように取り組んでいる。

腰痛を含む心身の健康管理

- (1) 介護職員の身体の負担軽減のため、抱えない介護を推奨し、介護機器導入及び研修に参加させている。
- (2) 管理者にも県社協の階層別研修、経営協、県労サ協の研修にも参加させている。

生産性向上のための業務改善の取組

- (1) タブレットや眠りSCANの導入により業務量の削減を図っている。
- (2) 全職種ごとに手順書を作成し、情報を共有している

やりがい・働きがいの醸成

- (1) 朝礼、ミーティング、研修等による職場内コミュニケーションにより職員の気付きを促すため、毎月福祉・医療の現場で働くMBA保有者等の執筆している「DAILYREPORT」配布。
- (2) 介護技術向上の共有等を含めて、毎年各事業所にて事例発表を実施している。

以上、介護職員等処遇改善計画書を事業団ホームページに掲載し職員への周知するとともに、運営会議にて説明し各事業所にて周知してもらう。