

介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

○職場環境等要件の２８項目のうち、当法人が実施する取組項目は以下の通り

区分	内容
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 ・職業体験の受入れや地域行事への参加や主催者等による職業魅力度向上の取組の実施
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ユニットリーダー研修、喀痰吸引、認知症実践者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ・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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
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勤務、職員の希望に則した準職員から正規職員への転換
腰痛を含む心身の健康管理	・業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職場相談窓口の設置等相談体制の充実 ・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 ・介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ・事故やトラブル等対応に関するマニュアルの設備

生産性向上のための業務改善の取組	・厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築を行っている。 ・業務手順書の作成や記録・報告様式の工夫等による情報の共有や作業負担の軽減を行っている。 ・介護ソフトや情報端末の導入 ・介護ロボット又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資する ICT 機器の導入 ・業務内容の明確化と分業分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務は、いわゆる介護助手の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う ・各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の集約、共同で行う ICT インフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共有化等、協同化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
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 ・地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ・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 ・ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

介護職員等処遇改善加算による手当の支給概要

令和6年度の介護報酬改定により、従来の介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員ベースアップ加算と介護職員処遇改善支援補助金が令和6年6月から介護職員等処遇改善加算に一本化されたが、これまで同様、「処遇改善手当」として下記基準に従い月額手当で支給している。

1) 処遇改善手当の額について

美楽会各事業所の「介護職員等処遇改善加算による介護報酬の額」＜「賃金改善額」となるよう「処遇改善手当」額を決定する。尚、賃金改善額には事業主が負担する法定福利費の増加分も含める。

2) 職員区分により手当支給額（常勤職員とパート職員）

・雇用形態・職種・経験年数により手当の額を決定する。

◆常勤職員

(A) 経験年数10年以上の介護福祉士 31,000 円／月

経験年数10年以上の介護福祉士で役職者 33,000 円／月

(B) 経験年数10年未満の介護福祉士又は介護職員 24,500 円／月

(C) (A)、(B) 以外の職員 11,250 円／月

◆パート職員

50 円／時間

3) その他

・介護保険制度対象外の施設及び事業所(ケアハウス・居宅支援・包括支援等)に所属する職員に

対しては法人負担により常勤職員又はパート職員の手当を支給する。