

介護職員等の処遇改善について

「介護職員等処遇改善」とは（国の取組状況）

介護職員の処遇改善については、平成 20 年に「介護従事者の処遇改善のための緊急特別対策」として平成 21 年度の介護報酬改定率を 3%アップすることが閣議決定され、「処遇改善交付金」として平成 21 年 10 月から交付されました。

平成 24 年度には、交付金から介護報酬の加算へ移行となり、「介護職員処遇改善加算」が創設されました。その後、数次の介護報酬改定により算定要件や算定率（プラス）が見直されてきました。

また、「新しい経済政策パッケージ（平成 29 年 12 月の閣議決定）」において、「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。」とされ、令和元年 10 月の消費税率引上げに伴う介護報酬改定において対応することになり、新たに「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。

更に、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和 3 年 11 月の閣議決定）において、介護職員を対象に、「賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を 3%程度引き上げるための措置を令和 4 年 2 月から前倒して実施する」とされ、「介護職員処遇改善支援補助金」が交付されました（令和 4 年 10 月から介護報酬の加算へ移行「ベースアップ等支援加算」）。

これらを受けて、当法人では、独自の処遇改善を含め、下記のような取組をしています。

【当法人における処遇改善について】

1. 介護報酬の加算等による処遇改善

- ①介護職員処遇改善加算（Ⅰ）
 - ②介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）・（Ⅱ）
 - ③介護職員等ベースアップ等支援加算
- により介護職員等の処遇改善を図ります。

2. 法人独自の処遇改善

加算や補助金の対象とならない職員に対しても法人独自の処遇改善を図ります。

介護職員が異動によって介護支援専門員等の他の職務に従事することがあるため、介護職員以外の職員も処遇を改善します（再度介護職員に従事した場合でも、格差が生じないように配慮）。

3. 賃金以外の処遇改善方法

	職場環境要件項目	当法人の取組
資質の向上	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習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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	資格取得を目指すスタッフをサポートします。 受講料・受験料の全額補助、 研修や受験等の旅費の支給等 ◆介護職員初任者研修 ・受講料の全額補助(60,000円程) ◆介護福祉士(国家資格) ・実務者研修の受講費用 ・試験の受験料を全額補助 ◆ケアマネージャー資格

		<ul style="list-style-type: none"> ・試験の受験料を全額補助 <p>◆社会福祉主事資格</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講料の半額を補助 ・スクーリングも出張扱い、旅費や宿泊費を施設で負担します。 <p>◎資格取得後は、資格手当を支給 [月額] 社会福祉士 5,000 円社会福祉主事 5,000 円 介護支援専門員 5,000 円介護福祉士 5,000 円</p>
労働環境・ 処遇の改善	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	法人役員及び各課責任者による経営会議を毎月開催し、各事業所毎に雇用管理状況を確認し、課題があれば、その対応方法について検討し、改善しています。特に子育て支援に力を入れ、育児短時間勤務を積極的に実施しています。また、有給休暇取得推進を積極的に行っています。
	ICT 活用による業務省力化	介護ソフ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ます。
	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	機械浴・リフト浴・電動ベッド（超低床ベッドを含む）を導入し、スタッフの腰痛対策を行っています。また、腰痛予防対策のひとつとして、腰痛検査の実施や腰痛ベルトの購入費の助成を行っています。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実	育児休業をとりやすい環境作りに心がけています。特に子育て支援に力を入れ、育児短時間勤務を積極的に実施しています。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	事故防止対策委員会等の各種委員会で事例検討や課題分析等を行い、マニュアルを作成し対処方法等を明確にしています。
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	ストレスチェックを毎年実施し、産業医によるカウンセリングや相談員を配置し、個々の状態に応じた対応をしています（短時間勤務の実施等）。 休憩室を複数箇所設置しています。
その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	辞令交付式の際に法人理念や経営理念について、唱和し共有を図っています。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	個人にあった業務プログラムによって業務に従事したいただき、他のスタッフも共有認識をもってサポートする体制をつくっています。
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	学校やこども園の行事に参加したり、地域の方と共に行事を企画し、交流を図っています。
	非正規職員から正規職員への転換	資格取得のサポートと合わせ、資格取得後に正規職員へ登用できるよう積極的に取り組んでいます。