

処遇改善の取組み（2023年度）

医療法人尚仁会 介護医療院しんえいの杜では、「介護職員処遇改善加算」、「介護職員等特定処遇改善加算」を積極的に算定し、介護職員等の処遇改善のため、以下の取組みをおこなっています。

（1）賃金改善計画

本計画に記載された金額については見込みの額であり、申請時以降の運営状況(利用者数等)、人員配置状況(職員数等)その他の事由により変動があり得ます)

◆ 介護職員等特定処遇改善加算

①	介護職員等特定処遇改善加算	区分 (I・II)
サービス提供体制強化加算等の取得状況		
②	事業所名	算定加算
	1 介護医療院 しんえいの杜	サービス提供体制強化加算 (I)
③ 介護職員等特定処遇改善加算算定対象月		
④	令和5年度介護職員等特定処遇改善加算の見込額	4,179,708円
⑤	令和5年度賃金改善の見込額	4,185,372円
⑥	(A) 経験・技能のある介護職員(平均賃金改善月額)	106,314円/3.0人
	(B) 他の介護職種(平均賃金改善月額)	242,463円/13.0人
	(C) その他の職種(平均賃金改善月額)	0円/0.0人
⑧	賃金改善実施期間	令和5年7月～令和6年6月
⑨	具体的な取組内容	● 「介護職員処遇改善加算」時に新設した加算手当に増額支給

◆ 介護職員処遇改善加算

①	介護職員処遇改善加算	区分 (I・II・III)
②	介護職員処遇改善加算算定対象月	令和5年4月～令和6年3月
③	令和5年度介護職員処遇改善加算の見込額	7,244,820円
④	令和5年度賃金改善の見込額	7,291,536円
⑦	賃金改善実施期間	令和5年7月～令和6年6月

⑧	具体的な取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> H22年1月より交付金手当（現加算手当）を新設し、賃金規程に明記し支給している。「介護職員処遇改善加算」を職員に還元する目的で、介護保険施設にて介護業務に従事する職員に対し支給する。加算手当は、会社が「介護職員処遇改善加算」を受給している期間に限り、支給するものとし、支給額は受給総額を各職員の地位・技能・会社への貢献度を勘案して配分する。
---	------------	--

(2) 区分・具体的改善金額

◆ 介護職員等特定処遇改善加算

区分	要件	処遇改善手当 (月額：円)	
A	介護福祉士であって、且つ当法人における勤続年数が10年以上	28,500 円/月	月額の改善手当の他、一時金の支給があります。 (実績勘案)
B	上記 A に該当しないすべての介護職員の者	16,500 円/月	
C	上記 A・B に該当しない者	—	

◆ 介護職員処遇改善加算

	要件	処遇改善手当 (月額：円)	
	介護職員の者	32,500 円/月	月額の改善手当の他、一時金の支給があります。 (実績勘案)

- ※ 上記の改善金額は、令和5年4月～令和6年3月までに限るものとし、変更有無問わず年度毎の説明・同意を得ることとします。
- ※ 稼働状況、介護職員の配置数によっては、賃金変動が生じる場合があります。
- ※ 配分方法について、給与の項目の種類（基本給、手当、賞与等）等の変更があります。
- ※ 配分対象について、資質の向上（研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動）により、変動することがあります。
- ※ 国の施策により、介護報酬改定その他の事由により「加算廃止、変更」等が生じた場合。

(3) キャリアパス要件について

キャリアパス要件Ⅰ 次のイからハまでのすべての基準を満たす。		加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当
イ	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。	
ロ	イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。	
ハ	イ、ロについて、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 次のイとロ両方の基準を満たす。		加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当
イ	介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①、②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。	
		<input type="checkbox"/> ① 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う。※当該取組の内容について下記に記載すること
		<input checked="" type="checkbox"/> ② 資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容について下記に記載すること
		必要な研修への参加。参加費用および交通費の補助
ロ	イについて、全ての介護職員に周知している。	

キャリアパス要件Ⅲ 次のイとロ両方の基準を満たす。		加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 <input checked="" type="checkbox"/> 該当 <input type="checkbox"/> 非該当
イ	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定期に昇給を判定する仕組みを設けている。	
		<input type="checkbox"/> ① 経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。
		<input checked="" type="checkbox"/> ② 資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。
		<input type="checkbox"/> ③ 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給要件が明文化されていることを要する。
ロ	イについて、全ての介護職員に周知している。	

(4) 職場環境等要件について

【処遇改善加算】

届出に係る計画の期間中に実施する事項について、全体で必ず1つ以上にチェック(○)すること。(ただし、記載するに当たっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。)

【特定加算】

届出に係る計画の期間中に実施する事項について、必ず全てにチェック(○)すること。複数の取組を行い、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」、「やりがい・働きがいの醸成」の6区分について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。※処遇改善加算と特定加算とで、別の取組を行うことは要しない。

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
	○	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
	○	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
		職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催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等
		研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
		エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入
		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
両立支援・多様な働き方の推進		子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
		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
	○	有給休暇が取得しやすい環境の整備
		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
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策の実施
	○	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
		雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
		事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
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

	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
	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備
	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
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