



2024年度介護職員処遇改善加算及びベースアップ加算 取組のお知らせ

当法人では、今年度も、介護職員改善加算制度を活用し、これに当法人独自の昇給システムを組み合わせ、職員の皆さんの処遇改善に取り組んでいきます。

記

1. 処遇改善の取組概要

処遇改善加算制度の概要	介護職員処遇改善加算制度は、介護職員の平均給与額引上げを目指し、賃金改善を行うための制度です。当法人では、介護保険事業である認知症グループホーム3施設(さくらはうす・つばきはうす・オータムハウス)と、介護医療院4施設(センチリアンハウス、カリアハウス、マグノリアハウス、アルミアハウス)が対象となります。
当法人の指針	<ul style="list-style-type: none">●2010年度(当時は介護処遇改善交付金制度)以降、当法人では、医療保険事業所を含む全事業所、さらに職種に関係なく、一律に処遇改善を行っています。●制度の主旨に基づき、処遇改善は手当ではなく、基本給の引き上げと、これに連動する賞与で実施します。基本給の引き上げは超過勤務の時間外単価や退職金のベース額の引き上げにもつながります。尚、昇給分の社会保険料等の増額も処遇改善加算に加味されます。 <p>☞本年度は、介護処遇改善加算Ⅱを申請します。職員個々の経験年数等に応じて、平均2.0%強の昇給を実施し、夏冬2回(基本給4.2ヵ月)にも反映させます。</p>
期間	2024年4月分～2025年3月分給与(12ヵ月分)

2. 職場環境改善の取組

過去5年、当法人の介護スタッフ離職率は2～3%と、全国平均(10%以上)と比較して非常に低く推移しています。介護スタッフの皆さんが働きやすく、活躍し続けられる体制を整備するため、引き続き『**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**』等に取り組めます。主なポイントは以下の通りです。

①	<ul style="list-style-type: none">●育成ラダーに基づき、中長期的視点で介護士の階層別育成(教育)を推進します。●個人向上意欲評価制度を活用して、個々の能力評価を行い、昇給査定に反映します。
②	介護職員1人あたりの教育予算を計上し、各介護保険事業所の教育費用を確保します。教育予算は、介護保険各事業所の研修費や教材購入等に積極的に活用していただきます。
③	各職場の代表者で構成される労使委員会で、積極的にニーズを収集し、人にやさしい職場作りに努めます。 <ul style="list-style-type: none">●介護報酬が規定する職員数に対して、10%程度のゆとり人員配置を目標とします。●育児等に関係なく、誰でも使えるWLB(ワークライフバランス)制度によって、働きやすい職場作りを推進します。●SOS窓口によって、悩みが深刻になる前に、個々のスタッフをサポートできるように努めます。