

処遇改善への取り組み

光風会では、労働時間の短縮、非正規職員から正規職員への転換、ICTの導入による事務量の削減、賃金改善など、労働条件全般について取り組んでおります。

平成24年度から新設された介護職処遇改善加算では介護職員一人当たり平均で月額37,000円の賃金改善が期待され、また令和元年10月から介護人財確保を目的として現行加算に上載せる形で介護職員等特定処遇改善加算が新設されました。

そこでこれらの加算を有効に活用し、賃金面においてベースアップ、定期昇給、昇格昇給、手当の増額のほか、令和元年11月からは、特に経験を積み技術を身に着けた介護職を主に処遇善手当を付け、年収が段階的に増えるような改善策を実施しました。

《令和4年度加算見込額》

| 加算の名称 | 加算開始年月 | 加算見込額 | 常勤換算人数 | 一人当たり月改善見込額 ^⑤ |
|-------------------------------|---------|-------------|--------|--------------------------|
| 介護職処遇改善加算 | 平成24年4月 | 83,256,600円 | 151.1人 | 45,916円 |
| 介護職員等特定処遇改善加算 | 令和元年10月 | 26,679,384円 | | |
| ①経験・技能のある介護職員 | | | 41.0人 | 23,148円 |
| ②その他の介護職員 | | | 110.1人 | 11,574円 |
| ③その他の職種(ただし年収440万円を超える職員は対象外) | | | 37.1人 | 適用せず |

⑤加算開始前年からの改善額であり、年額の12分の1で法定福利費の増額分は含んでいません。

- * 「経験・技能のある介護職員」の基準は、キャリアパスと連動し介護福祉士で正規職員のうちE級（スキルリーダー）、3級（主任）、4級（係長）とし管理職は含みません。
- * R3年の年収440万円を超える介護職員は32人、R4年度は35人の見込みです。
- * 上記加算以外に法人独自財源で、①、②、③その他の職種のほか、養護老人ホーム、訪問看護、居宅支援事業所等加算の対象外事業所の職員についても引き続き賃金改善を行います。

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

| | |
|---------------------|---|
| 入職促進に向けた取組 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | <ul style="list-style-type: none"> 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 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 |
| 両立支援・多様な働き方の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | <ul style="list-style-type: none"> 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導入及び研修等による腰痛対策の実施 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | <ul style="list-style-type: none"> 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料の削減 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提供）等による役割分担の明確化 |
| やりがい・働きがいの醸成 | <ul style="list-style-type: none"> 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上の資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 |