***令和6年度処遇改善加算について***

　当法人では、福祉・介護職員の安定的な処遇改善を図るために、資質向上や雇用管理の改善を一層推進し、職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる労働環境を整備する取り組みを進めるため「福祉・介護職員等処遇改善加算」を取得しています。

　今般の報酬改定により令和6年6月以降、処遇改善に係る加算の一本化と、加算率の引上げが行われます。一本化後の加算については、福祉・介護職員への配分を基本とし、事業所内での柔軟な職種間配分が認められました。また、福祉・介護職員の人材確保を推し進めるために、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへとつながるよう加算率が引上げられます。

　当法人においても、月額賃金の改善を図るため、算定要件の範囲に応じ、毎月支払われる手当(ベースアップ手当)として配分します。また、原則年２回(５月､１１月)処遇改善手当として給与規程に規定する賞与とは別に法人が定める額を支給します。

**福祉・介護職員等処遇改善加算の取り組み状況**

○キャリアパス要件Ⅰ

①福祉・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ます。

②職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めています。

③就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全職員に周知しています。

○キャリアパス要件Ⅱ

　①各種の講習会、研修会へ積極的に参加しています。

　　ケア会議、支援員会議において支援に対する情報を共有、確認し支援の統一、改善を図っています。

　②介護福祉士等の資格取得を目指すものに対して有給休暇の取得しやすい環境整備、また介護福祉士国家試験対策として資格取得者に受講費用の一部を助成します。

○キャリアパス要件Ⅲ

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ます。

○職場環境等要件

・法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その他実現のための施策・仕組み等の明確化

・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

・働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す職員への支援、強度行動障害支援者養成研修、サービス管理責任者研修の受講支援

・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

・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

・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

・５Ｓ活動（整理・整頓・清掃・清潔・躾）等の実践による職場環境の整備

・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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善