

処遇改善の取り組み

社会医療法人渡邊高記念会では「介護職員処遇改善加算」「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、以下の取り組みを行っています。

(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（入居率）、人員配置状況（職員等）その他の事由により変動があり得ます。

①	介護職員処遇改善加算	区分	1
②	特定処遇改善加算	区分	1と2
③	処遇改善加算体制取得状況		
	事業所名	介護職員処遇改善加算	特定処遇改善加算
	ハートケア介護老人保健施設 (入所・デイケア・短期入所含)	加算(1)	特定(1)
	グループホーム西宮わたなべ	加算(1)	特定(1)
	西宮渡辺ヘルパーステーション	加算(1)	特定(2)
	西宮わたなべグループホーム てまりの家	加算(1)	特定(1)
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護 わたなべ	加算(1)	特定(1)
	西宮渡辺心臓脳・血管センター通所 リハビリテーション	加算(1)	なし
	西宮渡辺脳卒中・心臓リハビリテー ション	加算(1)	特定(1)
④	介護職員処遇改善加算算定月	令和5年4月～令和6年3月	
⑤	賃金改善実施期間	令和5年4月～令和6年3月	
⑥	介護職員処遇改善見込み額	33,745,188	
⑦	特定処遇改善加算見込み額	12,780,192	
そのうち、月額8万円の改善又は改善後の賃金が年額440万円以上となる者			各事業所1名以上

区分・具体的改善金額

介護職員処遇改善加算の支給方法

より優れた介護職員確保のために介護職員の賃金（基本給）を16,000円、一律に昇給する（財源は介護職員処遇改善加算を財源とする）さらに介護職員の資格・責任感・能力を勘案し「処遇改善手当①）手当として月額5,000円～40,000円を月の給与支給に合わせて支給する。また余剰金は年度末に勤続年数・研修への自主的参加率を評価し「期末手当」として支給する。

勤務時間が40時間に満たない職員に対して資格・勤務日数・勤務時間・勤務形態に応じて支給する。なお、派遣職員の方にも資格・経験に基づき時間数・勤務日数に応じて時給内で80円～400円含む計算にて対応を行うこととする。

特定処遇改善加算の支給方法

①Aグループ「経験・技能のある職員について」原則介護福祉士保有者・正規職員として勤続年数・役職・能力を勘案として月額10,000円～50,000円支給する。

②Bグループ「他の介護職員について」原則介護福祉士以外の介護士（初任者研修・実務者研修修了者）又、雇用が非正規の方も資格・勤務日数・勤務時間に応じて0円～20,000円支給する。

③Cグループ「その他職種」について、原則介護士以外の職種と定め手当額を0円～40,000円を雇用形態・勤続年数・役職・能力に応じて支給する。

余剰金が発生した場合は資格・雇用形態・勤続年数・役職・能力・研修参加率を評価し年度末に支給する。

職場環境要件項目	法人としての取り組み
研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	各種研修受講については、職員を選抜し、計画的に育成を行っている。

職場環境要件項目	法人としての取り組み
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	リフト浴・ストレッチャー浴による入浴介助での人員や業務の効率化を図り腰痛対策負担軽減を図っている。

職場環境要件項目	法人としての取り組み
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・事業所内保育施設の充実	仕事と子育ての両立を促し、育児休業やシフト上の配慮、法人内に保育所を運営している。

職場環境要件項目	法人としての取り組み
雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生・休暇制度に係る研修受講当による雇用管理改善対策の充実	働き方改革を進めるため年間休日を129日と充実した年間休日を確立しており、年次有給休暇取得の推進を積極的に行っている。

職場環境要件項目	法人としての取り組み
ミーティング等におけ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	申し送りの活用だけではなく、随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。

職場環境要件項目	法人としての取り組み
事故・トラブルへの対応マニュアル等による責任の所在の明確化	各種マニュアル整備し、責任の所在を明確にしている

職場環境要件項目	法人としての取り組み
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	年次健康診断の実施、全館及び敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保。

職場環境要件項目	法人としての取り組み
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の配慮	無理のない業務プログラムを作成するとともに他の職員もその内容を共有して協働を図っている

職場環境要件項目	法人としての取り組み
非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を推奨している。

職場環境要件項目	法人としての取り組み
職員の増員による業務負担の軽減	補助業務を切り分けて職員を採用するなど、効率化を図りつつ積極的に職員の採用を進め、国の配置基準以上の職員配置を敷いている。