

令和6年度処遇改善新加算計画書

医療法人陽成会

1 対象事業所

- 介護老人保健施設ヒロセ (Ⅱ)
- デイケアヒロセ (Ⅰ)
- グループホームヒロセ・グループホームヒロセドゥーエ (Ⅰ)
- ホームヘルパーステーションヒロセ (Ⅰ)
- デイサービスウィルケアひろせ (Ⅱ)

2 対象職員 常勤、限定職員、非常勤の別を問わず処遇改善新加算制度の対象職種にたいして処遇改善加算金を支給する。

3 改善期間 令和6年7月～令和7年3月 以降更新

4 加算区分 加算(Ⅰ)及び(Ⅱ) *各対象事業所名後部に記載

5 改善方法及び金額(支給基準)

- ①当該月総支給額を常勤換算して直接的介護職員を1、非常勤職員は週勤務時間を常勤換算して按分支給とする。期中に事業収入が増減した場合は、支給細則にて各月支給額を増減して調整する。

6 キャリアパス要件

① キャリアパス要件Ⅰ

- イ) 職位、職責又は職務内容等に応じた任用の要件は「新人事制度」に定める。
- ロ) 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系は「給与規程」に定める。
- ハ) 「新人事制度」「給与規程」を配布又は、事業所備え付けることで周知する。

② キャリアパス要件Ⅱ

- イ) 職員と面談をして、階層別研修の計画を作成する。全体職員研修費用は法人の負担とする。
- ロ) 「研修計画書」を配布することで周知する。

③ キャリアパス要件Ⅲ

- イ) 昇給は毎年4月に行う。「人事評価」と「経験年数」に応じてなされる仕組みとする。
- ロ) 「給与規程」「人事評価制度」を事業所に備え付けることで周知する。

7 職場環境等要件

① 入職促進に向けた取り組み

- 転職者・主婦層・中高年齢者幅広い採用の仕組みの構築。
- 職業体験受け入れ・地域行事参加や主催・職業魅力度向上の取り組み実施。

② 両立支援・多様な働き方の推進

- 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間・正規社員制度の導入、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。
- イ) 子育てとの両立を目指すために、「限定職員制度」を導入する。
- ロ) 委員会で職員の意見を反映して、各種マニュアルを定期的に更新する。

③ 生産性向上のための業務改善の取組

- 「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築を行っている。
- 現場課題の見える化実施。
- 各委員会の設置、各種指針、物品の共同購入、ICTインフラ整備、人事管理システム、福利厚生システム共通化等取組。

④ やりがい・働きがいの醸成

- 地域住民との交流の場として施設交流を行う。各部署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り個の気づきを踏まえ勤務環境やケアの改善を行う。

介護処遇改善新加算 算定要件

陽成会グループ介護事業所で働く職員の処遇改善は、重要であり現状より質の高いサービスを提供するために「介護職員処遇改善新加算」の取得をおこなうため要件を整備して介護人材の定着人材育成を実施するのである。

○キャリアパス要件Ⅰ

- ①職員の職位、職責、職務内容に応じた任用等の要件を定める
- ②職位・職責・職務内容に応じた賃金形態
- ③就業規則等の介護処遇改善算定要件に関わる明確な根拠規定を書面整備し、すべての職員に周知している

・キャリアパス表の作成

理事長
施設長
事務長
部長
科長
主任
副主任
上級職
中級職

・研修計画的に研修実施している

○キャリアパス要件Ⅱ

資質向上の目標設定

具体的計画策定、研修実施・機会の確保

○キャリアパス要件Ⅲ

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的に課業評価して昇給を判定する仕組みを設ける。

「勤続年数」「経験年数」

「介護福祉士」「実務者研修修了者」などの取得

「実技試験」や「人事評価」

資質向上のための計画策定、研修の実施、研修の機会を設ける

介護職員処遇改善新加算の支給に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、医療法人陽成会(以下「法人」という。)給与規程に規定する給与とは別に、厚生労働省が定めた介護職員等処遇改善新加算制度(以下「処遇改善新加算制度」という。)に基づき法人の介護職員等に対し支給する処遇改善加算金(以下「処遇改善加算金」という。)について必要な事項を定めるものとする。

(支給対象者)

第2条 法人の常勤職員または非常勤職員の別を問わず、厚生労働省の定める処遇改善新加算制度の対象職種職員に対し、処遇改善加算金を支給する。

(支給額)

第3条 処遇改善新加算金の支給額は、処遇改善新加算制度による加算見込額の範囲内において、常勤職員又は非常勤職員の別に法人、及び理事長が定める額とする。

(支給)

第4条 処遇改善新加算金の支給は、当年度分を、年12回の毎月一時金として給与とは別に、処遇改善手当として支給する。

(在籍の限定)

第5条 処遇改善新加算金は、支給日現在に在籍していない者については、支給しない。

(キャリアパス)

第6条 職位、職責、及び職務内容に応じた任用要件、賃金体系については、別表のキャリアパスに定める。

(昇給)

第7条 昇給は資格、勤務年数、人事評価によるものとし、別表の通り定める。

(職員への説明)

第8条 介護職員等処遇改善新加算額支給対象者に説明をし周知を図る。

(その他)

第9条 この規程は、処遇改善加算制度が終了すると同時に廃止するものとする。

附 則

1. この規程は、平成21年 4月 1日から施行する。
2. この規程は、平成22年12月 1日から施行する
3. この規程は、平成29年 4月 1日から施行する。
4. この規程は、令和 4年 4月 1日から施行する。
5. この規程は、令和 6年 6月 1日から施行する。