

介護職員処遇改善・介護職員等特定処遇改善について

1. 算定について

(1) 介護職員処遇改善加算

算定する加算の区分 I (全事業所)

(2) 介護職員等特定処遇改善加算

算定する加算の区分 I・II

	事業所名	特定処遇改善加算	
		区分	率
柳井	介護老人保健施設ケアセンターゆうわ	特定II	1.7%
柳井	介護老人保健施設ケアセンターゆうわ(短期入所)	特定II	1.7%
柳井	通所リハビリテーションゆうわ	特定I	2.0%
柳井	ゆうわ苑デイサービスセンター	特定II	1.0%
柳井	ケアハウスゆうわ苑	特定II	1.2%
柳井	ゆうわ苑ヘルパーステーション	特定I	6.3%
柳井	グループホームゆうわ苑	特定I	3.1%
柳井	認知症対応型通所介護デイ・ゆうわ	特定II	2.4%
柳井	小規模多機能型居宅介護トータルケアゆうわ	特定II	1.2%
柳井	定期巡回訪問サービス ユー・アンド24 ゆうわ	特定II	4.2%
岩国	地域密着型老人福祉施設シンシアゆうわ	特定I	2.7%
岩国	短期入所生活介護シンシアゆうわ	特定II	2.3%
岩国	小規模多機能シンシアゆうわ	特定II	1.2%
岩国	シンシアゆうわデイサービスセンター	特定II	1.0%

2. 賃金改善を行う賃金項目及び方法

(1) 介護職員処遇改善加算

【支給対象者】

法人の正職員またはフルタイム有期契約職員、厚生労働省の定める介護職員処遇改善加算制度の対象職種職員に対し、介護職員処遇改善加算金を支給する。

【支給額】

介護職員処遇改善加算制度による加算見込額の範囲内において、正職員またはフルタイム有期契約職員に法人が定める額(職位、職責、及び職務内容、人事評価

により各人ごとに決定する。) こととする

【支給方法】

基本給昇給分、毎月支給する改善手当金、一時金として支給する。

【在籍の限定】

介護職員処遇改善加算金は、支給日に在籍者のみ支給する。

(2) 介護職員等特定処遇改善加算

【支給対象者と支給方法】

週 40 時間勤務者に対し、A、B、Cのグループ分けを行い、特定処遇改善加算を支給する。

A 介護職員として 勤続 10 年以上（他法人における実務経験を含む）且つ介護福祉士の資格を有している者

※グループ内において、夜勤勤務、転勤可の職員、当法人での勤続年数の長い職員を評価。

B 介護職員（Aに該当しない介護職員）

※グループ内において、介護福祉士の資格を有している者、夜勤勤務、転勤可の職員を評価。

C その他の職員

3 キャリアパス要件について<処遇改善加算>

キャリアパス要件Ⅰ	イ	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る。
	ロ	イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
	ハ	イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。
キャリアパス要件Ⅱ	イ	介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。 ①資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う。 ・人事考課制度に介護職員レベル評価を融合させた法人内での制度 ・「介護職員初任者研修」「介護福祉士実務者研修」の法人内の研修講座の提供と、必要な経費の一部補助 ②資格取得のための支援の実施 ・資格取得の為の助成金支給（最大 10 万円）
	ロ	イについて、全ての介護職員に周知している。
キャリアパス要件Ⅲ	イ	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昇給を判定する仕組みを設けている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・経験に応じて昇給する仕組み ・一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み
口	イについて、全ての介護職員に周知している。

4. 職場環境等の処遇改善の取り組み

分類	取組
資質の向上	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
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
労働環境・ 処遇の改善	新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入
	ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化
	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
	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
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室の整備、施設内禁煙
その他	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上
	非正規職員から正規職員への転換