

社会福祉法人 今山会

介護職員等処遇改善加算の概要

○介護職員等処遇改善加算について

法人内全事業所 加算 I を算定

取り 組 み 内 容	<p>直接処遇を行う職員に対して、職群別役割等級制度要綱、給与規定に基づき、かつ、人事考課や資格取得、習熟度を勘案し、1人当り5,000～15,000円の基本給と職務手当のアップを行う。【介護福祉士合格者は基本給、時給(パートナー職)のベースアップ】</p> <p>雇用形態・職能の習熟度に応じて1人当り2,000～10,000円/月(常勤・パートナー職)の特別手当を支給する。</p> <p>期末に、業績、世相、業務貢献度を鑑みて、総額1,000万～2,000万円の期末賞与を支給する。</p> <p>パートタイマー職員も、期末手当以外に、夏期、冬期の賞与を支給する。</p>
------------------------	---

○介護職員等特定処遇改善加算について

特別養護老人ホーム 寿生苑	介護老人福祉施設	特定加算 I
寿生苑ショートステイ	(介護予防)短期入所生活介護	特定加算 II
寿生苑デイサービスセンター	通所介護	特定加算 I
寿生苑ヘルパーステーション	訪問介護	特定加算 I
特別養護老人ホーム 美の里	地域密着型介護老人福祉施設	特定加算 I
ショートステイ 美の里	(介護予防)短期入所生活介護	特定加算 II
デイサービス 美の里	(介護予防)認知症対応型通所介護	特定加算 II
特別養護老人ホーム みなかぜ	地域密着型介護老人福祉施設	特定加算 I
ショートステイ みなかぜ	(介護予防)短期入所生活介護	特定加算 II

介 経 護 職 員 技 能 考 の え あ る	<p>○次のいずれかの条件を満たす介護職員を「経験・技能のある介護職員」とし、具体的な支給額は人事考課を踏まえて決定</p> <p>①介護職員として勤続10年以上(系列法人の他、他法人における実務経験を含む)、また、それに相当すると所属長が判断した者</p> <p>②介護福祉士の資格を有する者</p> <p>③人事考課による勤務成績の評価がA以上である者</p>
--	--

○キャリアパス要件について

要件Ⅰ	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。
要件Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> ・施設内での技術研修の実施、外部研修へ参加 ・施設内での勉強会の実施、各種資格合格報奨金の支給、実務者研修費用奨学金
要件Ⅲ	<ul style="list-style-type: none"> ・経験に応じて昇給する仕組み ・資格等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

○職場環境等要件について

資 質 向 上 に	<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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む) ・小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
処 労 遇 の 環 境 改 善 ・	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 ・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
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立 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