

【介護職員等特定処遇改善加算について】

当法人では、介護職員等特定処遇改善加算について、以下のとおり取り組んでいます。

「介護職員等特定処遇改善加算の算定要件」

- ・ 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ・ 職場環境要件について、複数の取組を行い、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」、「やりがい・働きがいの醸成」の区分で、それぞれ1つ以上の取組を行うこと
- ・ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること

1. 賃金改善について

特定処遇改善手当は、介護職員等特定処遇改善加算の配分により支給対象期間において勤務した介護職員に対して支給するものとするが、その他の職員に対しても支給することができる。

支給対象となるグループ

1) Aグループ

介護職員のうち、河辺ふくし会での勤続年数が10年以上で介護福祉士の資格を有する常勤の者を対象とし、毎年3月に特定処遇改善手当として一時金を支給する。

2) Bグループ

Aグループ以外の介護職員を対象とし、毎年3月に特定処遇改善手当として一時金を支給する。

3) Cグループ

介護職員以外の職員を対象とし、毎年3月に特定処遇改善手当として一時金を支給することができる。

2. 職場環境等要件について

1) 入職促進に向けた取組

- ・ 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
- ・ 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
- ・ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施

2) 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ・ 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、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援

3) 両立支援・多様な働き方の推進

- ・子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実
- ・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

4) 腰痛を含む心身の健康管理

- ・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
- ・短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断や、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
- ・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

5) 生産性向上のための業務改善の取組

- ・タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減

6) やりがい・働きがいの醸成

- ・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
- ・利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供

以上の取り組みを行っています。