

介護職員処遇改善加算及び  
介護職員等特定処遇改善加算についての情報公開

社会福祉法人三原のぞみの会

1 処遇改善加算の取り組み

以下の一覧表通りに、取得しております。

	事業所名	サービス名	処遇改善加算	特定処遇改善加算
1	デイサービスきぼう	地域密着型通所介護・通所型サービス(総合事業)		
3	きぼう訪問介護事業所	訪問介護・訪問型サービス(総合事業)		
5	デイサービスセンター白滝園	通所介護・通所型サービス(総合事業)		
7	短期入所生活介護白滝園	(介護予防)短期入所生活介護		
8	特別養護老人ホーム白滝園	介護老人福祉施設		
9	白滝園外部サービス利用型特定施設	(介護予防)特定施設入居者生活介護		

2 賃金改善を行う賃金項目及び方法

(1) 福祉・介護職員処遇改善加算

賃金改善を行う給与の種類	基本給・賞与
具体的な取組内容	○介護職員の基本給の引き上げ (引き上げ幅は年齢、資格、経験、技能、勤務実績等を考慮して各人ごとに決定) ○上記に伴い、賞与の支給額増額

(上記取組の開始時期) 平成 30 年 4 月

(2) 福祉・介護職員等特定処遇改善加算

経験・技能のある障害福祉人材の考え方	勤続5年以上の資格所有者 (社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、サービス提供責任者)
賃金改善を行う職員の範囲	(A)経験・技能のある障害福祉人材 (B)他の障害福祉人材 (C)その他の職種
賃金改善を行う給与の種類	基本給・手当(既存の増額)・賞与
具体的な取組内容	○基本給を人事考課制度に基づき、月額3,000～5,000円増額 ○基本給において、初任給を月額5,000円増額。これに伴い、既存職員も基本給を月額5,000円増額 ただし、短時間勤務者は勤務時間により異なる。 ○既存手当(処遇改善手当)を10,000円から15,000円に増額 ○基本給増額に伴い、賞与の増額

(上記取組の開始時期) 令和 4 年 4 月

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	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。
	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、に関する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。  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、福祉・介護職員の能力評価を行う。

キャリアパス要件		<p>【具体的な計画】 毎月内部研修を実施している。 年に一度必ず「虐待防止」についての研修を行う。 外部での研修は、職務や勤務年数に応じた内容を計画し受講している。</p>
		<p>資格取得のための支援の実施</p> <p>【具体的な計画】 資格取得のための研修費、交通費の負担を行っている シフトの調整等により、資格取得を行いやすくしている。 更なる資格取得への助成金に関する規定がある。</p>
	ロ	イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。
キャリアパス要件	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に昇給を判定する仕組みを設けている。
		<p>経験に応じて昇給する仕組み 「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。</p>
		<p>資格等に応じて昇給する仕組み 「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。</p>
		<p>一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み 「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。</p>
	ロ	イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。

#### 4 職場環境等要件について<共通>

分類	内容
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
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、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等
	✓ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	✓ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
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
腰痛を含む心身の健康管理	✓ 介護職員の身体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・ストレスチェックや、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
生産性向上のための業務改善の取組	✓ 高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化
	✓ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの構成	✓ 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
	✓ ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供