

令和5年度「介護職員処遇改善」に対する取り組み内容

当事業所では介護職員の賃金改善、キャリアアップ、職場環境改善を目的として次の加算等を算定しています。また加算算定のために関係法令に基づく各種要件について次の通り実施しています。

- ① 介護職員処遇改善加算Ⅰ (令和3年11月1日より)
- ② 特定介護職員等処遇改善加算Ⅱ (令和4年4月1日より)
- ③ 介護職員等ベースアップ等支援加算 (令和4年10月1日より)

「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①、②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。
- 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。
- ロ イについて、全ての介護職員に周知している。

「職場環境要件」

別紙「職場環境要件に対する取り組み内容」参照

「見える化要件」

- ・各種取り組み内容を本書にて事業所内に掲示する
- ・「介護サービス情報公表システム」にて掲載（予定）

「ベースアップ要件」※ベースアップ加算のみ

- ・加算受給総額のうち2/3の額面を毎月の給与増額に運用する
- ・上記額面に法定福利費差額を含めない

「職場環境要件」に対する取り組み内容

分類	項目	当事業所の取り組み
入職促進に向けた取組	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	資格取得学校と連携し積極的に未経験者の実習を受け入れ、入植促進に結び付ける。
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嗜痰吸引、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	研修や試験の費用を一部または全部助成する。資格や研修の情報をまとめ職員に周知する。可能な限り研修や資格試験に臨みやすいようなシフト作りを心掛ける
	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	定期的に働き方や将来の希望について面談し、個別にキャリアアップに向けた支援を行う
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	有期雇用から無期雇用に転換する制度を導入している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	年間5日分に限り、1時間単位で有給取得ができる制度を導入している
腰痛を含む心身の健康管理	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	すべての従業員に対し会社負担で健康診断を実施する。休憩室を設けている。
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	「カイボケ」を導入し、介護記録や請求業務等をPC・タブレットにて行っている。
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	毎月1回ミーティングを行い状況の確認と改善に努めている。 職員1人1人とのコミュにケーションを重視し、業務の枠を超えた交流の機会も定期的に設けている
	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	事業所内研修の中で、介護保険法その他関係法令や制度について学ぶ機会を設けている。希望者は別途個別に法令順守について研修を行う。法改正情報等をまとめ、全ての職員に周知する。