

介護職員処遇改善の取り組み

医療法人健救会では以下の事業所において「介護職員処遇改善加算等」を取得することで、介護職員等の待遇を改善し利用者様に良質な介護サービスを提供できるよう努めています。

【該当事業所】

- ・ 柳澤病院(デイケア)
- ・ グループホーム北大手

【処遇改善取得状況】

- ・ 柳澤病院(デイケア) 介護職員等処遇改善加算Ⅰ
- ・ グループホーム北大手 介護職員等処遇改善加算Ⅰ

【配分対象者(◇マーク)並びに配分方法】

令和5年度まで算定していた1 処遇改善加算・2 特定処遇改善加算・3 ベースアップ等支援加算(以下旧という)をベースにし、令和6年度から算定可能となった4 新たな加算率の引上げを支給します。

(1) 処遇改善加算

- ◇ 介護福祉士・介護職員(資格なし)・介護職員(看護職・介護支援専門員と兼務)
 - ・ 昇給(賞与も同様)
 - ・ 段位手当
 - ・ 処遇改善手当

(2) 特定処遇改善加算

- ◇ 介護福祉士・介護職員(資格なし)・介護職員(看護職・介護支援専門員と兼務)
 - ・ 特定処遇改善手当
 - A 介護福祉士資格を取得し勤続年数10年以上の者
 - B 上記以外の介護福祉士または10年以上の経験を有する資格なし介護職員
 - C A,B以外の資格なし介護職員

(3) ベースアップ等支援加算

- ◇ 介護福祉士・介護職員(資格なし)・介護職員(看護職・介護支援専門員と兼務)
 - ・ ベースアップ支援手当

(4) 新処遇改善手当

◇ 全職員を対象

【キャリアパス要件】

要件Ⅰ

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それらに応じた賃金体系を定めます。

要件Ⅱ

資質向上のため計画に沿って、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います。

要件Ⅲ

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、定期的に昇給判定する仕組みを設けております。

要件Ⅳ

経験・技能のある介護職員に対し厚生労働省が定める年額以上を目標にいたします。

要件Ⅴ

介護職員に占める介護福祉士を増加し「サービス提供体制強化加算Ⅰ」を目指します。

【職場環境要件】

* 入職促進に向けた取り組み

- ・ ケア方針・人材育成方針を定め面接時に発信
- ・ 採用活動において他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者や資格にとられない人材の採用
- ・ 中学・高校生等を対象とした職場体験・施設見学を行い職業の魅力を発信し採用活動に繋げる行動を実施

* 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ・ 実務に合わせより専門性の高い研修への参加、その援助
- ・ 段位制度の確立(賃金連動型)
- ・ 上席者による定期的な面談の実施

* 両立支援・多様な働き方の推進

- ・ 育児・介護の両立支援並びに 3 歳到達月までの経済的支援(育児支援手当)の構築
- ・ 有給休暇の取得を促進すべく職場内にて補いあう関係性の構築

* 腰痛を含む心身の健康管理

- ・ 職員向けの相談窓口(法人事務局)を設置
- ・ 非常勤も含め全職員に対して健康診断並びにストレスチェックの実施

* 生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取り組み

- ・ 5S 活動の実践による環境の整備
- ・ 業務手順の見直し、記録・報告様式の合理化等作業負担の軽減
- ・ 介護ソフト、タブレット端末導入による業務負担の軽減
- ・ 入浴支援、異常行動に伴う管理の負担軽減に向けた環境の整備の推進
- ・ 清掃の外部委託、食材料の他部署発注により介護職員がよりケアに手中できる業務環境の整備

* やりがい・働きがいの醸成

- ・ 定期的ミーティングの開催(事例の検討、情報の共有)
- ・ 地域の児童・生徒との交流