

介護職員等処遇改善加算について

2024年6月の介護報酬改定により、今までの「処遇改善加算」「特定処遇改善加算」「ベースアップ等支援加算」の3つが、一本化され「介護職員等処遇改善加算」となりました。尚、制度変更により、介護職員を主とし、その他の職種の職員にも柔軟に配分が、出来るようになりました。

◇新加算算定においての要件について

1. 月額賃金改善要件・・・月給による賃金改善
2. キャリアパス要件Ⅰ・・・任用要件・賃金体系の整備等
3. キャリアパス要件Ⅱ・・・研修の実施等
4. キャリアパス要件Ⅲ・・・昇給の仕組みの整備等
5. キャリアパス要件Ⅳ・・・改善後の年間賃金額要件
6. キャリアパス要件Ⅴ・・・介護福祉士等の配置要
7. 職場環境要件・・・・・・・・処遇改善の取組を実施すること

◇当施設の処遇改善加算の取組みについて

✍️介護職員等処遇改善加算に関する加算の算定状況について

*特別養護老人ホーム すだちの里・・・介護職員等処遇改善加算 I イ

*デイサービスセンターすだちの里・・・介護職員等処遇改善加算 I イ

2020年4月より働き方改革の一環として『同一労働同一賃金制度』が施行され、当施設はフルパートの職員の方にも正職員と同額の処遇改善手当金を支給しております。尚、短時間パートの職員の方にも労働日数、労働時間を加味して処遇改善手当金を支給しております。

✍️賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容について

《当施設の職場環境等要件の取組み》

令和8年6月1日現在

★入職促進に向けた取組

① 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

* サービスの理念とすだちの里憲章を掲げ日々活動しています。

《サービスの理念》

1. 利用者の権利や要求をどれだけ大切に出来るか 又、主体者として尊重出来るか心がける
2. 職員と利用者の人間関係を第一に考える
3. 主体者は誰かを常に念頭に介助者側の都合、判断が優先していないか、
主体者の逆転
自立の放棄
本来的には如何に自立させるかを視点に入れた介助が必要である

《すだちの里憲章》

1. すだちの里では「清潔で快適な居住空間を提供する事」を基本理念として利用者の満足する笑顔を励みに努力いたします。
2. 施設のサービスの質の向上
すだちの里で働く私たちは、利用者の一人一人の意思を尊重しニーズに対応し生活の質の向上に努力します。
3. 公平公正なる施設運営の遵守
すだちの里で働く私たちは、自己点検を重点に置き利用者の人格及び生活を擁護する為、公平、公正に開かれた施設運営に努力します。
4. 職員の資質及び専門性の向上
すだちの里で働く職員は「格調高く木目細やかに」をモットーに介護サービスに努め、各自が切磋琢磨し、専門知識及び介護の向上に努めます。
5. 我国の高齢化に対する認識
複雑化する我国の社会生活の中で高齢者の置かれている立場を十分理解し、サービスの充実と向上を模索して行く事に心掛けます。

② 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

* 近隣高校等に出向き、介護職についての理解を深め積極的な採用活動を行っています。

★資質の向上やキャリアアップに向けた支援

① 働きながら介護福祉士取得を目指すもの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

* 受験希望者にOJTを積極的に行いバックアップに努めております。

② 研修の受講やキャリア段位と人事考課との連動

* 外部研修についても受講料旅費等を全額負担するなど職員のスキルアップを応援しております。

★両立支援・多様な働き方の推進

① 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、事業所内託児施設の整備

* 施設内での休業制度の充実を図り、施設でも託児所を探し紹介する

② 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

* 職員からの希望により積極的に正規職員への転換を勧めております。

* 求人広告掲載による募集強化や職員からの紹介制度を充実させました。

★腰痛を含む心身の健康管理

① 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、従業員の為の休憩室の設置等の健康管理対策の実施

* 短時間勤務労働者も毎年、定期的に健康診断、ストレスチェックを実施し、結果の内容によって産業医のヒヤリングを実施しています。尚 1・2階の介護職員室の隣に、だれでも利用可能な休憩室を設置しています。

② 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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施

* 年1回腰痛予防のための研修会を実施しています。

* 年1回介護技術修得のための研修会を実施しています。

★生産性向上のための業務改善の取組

① 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を行っている

* 会議議事録の報告の様式を統一し、スムーズに処理できる体制作りを努めております。

② 介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入

* 科学的介護情報システム（LIFE）を導入して色々な情報を活用して利用者のケアの質の改善に努めております。

③ 介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資する ICT 機器（ビジネスチャットツール含む）の導入

* 廊下等監視ビデオカメラの設置により入所者の行動を管理し、また、見守り機器センサーマット等も導入し業務量の軽減に

努めております。

★やりがい・働きがいの醸成

- ① 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、定期的に特養全職員での全体会議の実施
 - * 毎朝夕の特養職員のミーティングの実施
- ② 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の生徒や住民との交流の実施
 - * 地域の方々の協力で色々なボランティアを受け入れています。