

介護職員等処遇改善加算について

1. 取得の現状

2024年5月まで取得していました

ガーデン	処遇改善加算Ⅰ	特定処遇改善加算Ⅱ	ベースアップ加算	有
ハート	処遇改善加算Ⅰ	特定処遇改善加算Ⅰ	ベースアップ加算	有
ライフ	処遇改善加算Ⅰ	特定処遇改善加算Ⅰ	ベースアップ加算	有



2024年6月（一本化されたため）以降取得しません

ガーデン 新加算Ⅱ ハート 新加算Ⅱ ライフ 新加算Ⅰ

2. 処遇改善加算による改善項目

- ① 基本給や時給を昇給しています
- ② 資格手当（介護福祉士）を増額しています
- ③ 資格手当の新設（認知症実践者研修・介護福祉士実務者研修・介護プロフェッショナル段位）しています
- ④ 業務改善手当や人材協力手当、資質向上手当を新設しています
- ⑤ 国保連から受領した金額が改善した金額より少ない場合は、その差額を一時金として支給しています

3. キャリアパス要件について以下のように取り組んでいます

①キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体制の整備）

イ 介護職員の任用における職位、職責、又は職務内容の要件を定めています

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ます

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、すべての職員に周知しています

②キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）

イ 介護職員の職務内容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以下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ます

・毎年3月には翌年の年間研修計画を策定し研修を実施する アセッサー2名によるレベル段位制度を採用し希望者を募りOJTを行っています 介護職の能力評価は5月に人事考課が行われ能力が項目別に点数であらわされ、それについて個人面談を行い各自の目標設定を行っています

・介護福祉士実務者研修を受講する職員はシフト調整を行い受講しやすい感興を作っている 介護福祉士試験日もシフトの調整を行いその日は特別有休としている また合格後は合格祝いを支給しています

③キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組みの整備）

・介護職員について一定の基準（評価表）に基づき定期（毎年6月）に昇給を判定するしています

・上記の仕組みについては全職員が周知しています

4. 職場環境要件は以下の取り組みをしています

- ・法人や事業所の経営理念やケア方針・人事育成方針、その実現のための施策や仕組みを明確化しています
- ・他産業からの転職や主婦層、中高年齢者等経験や有資格にとらわれない採用を実現しています

- ・ 職場体験の受け入れや地域行事への参加の取り組みを行っています
- ・ 働きながら介護福祉士取得を目指すものに対する支援やより専門性の高い介護技術を取得しようとするものに受講の支援を行っています
- ・ 子育てや家族介護の両立を目指すもののために休業制度を充実させています
- ・ 職員の事情や状況に応じた勤務シフトや職員の希望に応じた非正規職員から正規職員への転換を可能にしています
- ・ 有給休暇が取得しやすい感興を作っています
- ・ 介護職員の身体の負担を軽減するためにリフト浴や等の介護機器を導入しています
- ・ 短時間労働者を含めすべての職員に健康診断を実施し休憩室を設置しています
- ・ 雇用管理改善のため経営者や管理者は雇用管理の研修を受講しています
- ・ 事故やトラブルに対してマニュアルを作成しています
- ・ 見守り機器やセンサーの導入により業務量を軽減しています
- ・ 高齢者が活躍できるよう役割分担を明確化しています
- ・ LINE を活用し情報共有を行っています
- ・ 毎月定期的にミーティングを開き業務内容の改善や個々の気づきによる介護内容の統一や変更を行い業務内容やケア内容の改善を行っています
- ・ 地域の児童・生徒や住民との交流を積極的に行っています
- ・ ケアの好事例や利用者や家族からの謝意の情報は LINE を通じて職員全員に交友しています
- ・ 自社の職場環境の状況やキャリアパスについてホームページで公表しています

以上