

令和5年度 処遇改善・特定処遇改善加算

ベースアップ支援加算 見える化要件

取得している加算

- 介護職員処遇改善加算(I)
- 介護職員等特定処遇改善加算(I)
- ベースアップ等支援加算

賃金改善を行う賃金項目及び方法

介護職員処遇改善加算

1. 賃金改善を行う給与の種類
 - ・手当(処遇改善手当)
 - ・賞与(一部)
2. 具体的な取組み
 - ・賃金規程の見直し

介護職員等特定処遇改善加算

1. 経験・技能のある介護職員の考え方
開設間もなく、また職員の数も少ないため経験・技能のある職員の定義は定めておらず
2. 賃金改善を行う職員の範囲
開設間もなく、また職員の数も少ないため、賃金改善を行う職員の範囲(A～Cグループ)は定めておらず
3. 賃金改善を行う給与の種類
 - ・手当(特定処遇改善手当)
 - ・賞与(一部)
4. 具体的な取組み
賃金規程の見直し

ベースアップ等支援加算

1. 賃金改善を行う給与の種類
 - ・手当(処遇改善手当)
 - ・賞与(一部)
2. 具体的な取組み
 - ・賃金規程の見直し

キャリアパスに関する要件 I

1. 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
⇒「組織規程」に記載されている。
2. 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。
⇒「賃金規程」に記載されている。
3. 1.2.の内容を就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。
⇒入職時に規程集を配布している。

キャリアパスに関する要件 II

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。

1. 年に2回、直近上司と本人が面談で6か月間で取組み、資質向上の目標を設定し6か月後に実施状況の評価面接を行う。
2. 本人の目標達成の為に、研修機会や技術指導が必要な場合は、外部研修への参加、技術指導を実施する。
3. 職員の能力評価を前述の目標管理制度と並行して、年2回行っている。

4. 資格取得・自己啓発支援制度により「初任者研修」、「実務者研修」、「介護福祉士」、「認知症実践者研修」、「認知症実践リーダー研修」、「介護支援専門員」を受講する場合は、施設が研修費を支払い、職免で研修会に参加することができる。
また、介護福祉士・介護支援専門員受験の際は、受験費用、登録料を施設が補助する他、受験日を職免扱いにする事ができる。

上記 1.～4.の取組みを全職員に周知している。

キャリアパスに関する要件 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。

1. 経験(年数)に応じて昇給する仕組みとなっている。
2. 一定の基準(人事考課結果)に基づき定期的に昇給を判定する仕組みとなっている。

上記 1.～2.の仕組みを全職員に周知している。

職場環境等要件について

資質の向上

1. 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する者への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を行っている。(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)
2. 研修(初任者研修・実務者研修・喀痰吸引研修)の受講やキャリア段位制度と人事考課が連動している。

労働環境・処遇の改善

1. 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実
2. 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
3. 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化
4. 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備

その他

1. 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化
2. 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上
3. 非正規職員から正規職員への転換
4. 職員の増員による業務負担の軽減

令和6年3月1日

オセロフ・フィナンシャルサービス株式会社

ひだまり高石の家

代表取締役 高橋 尚二郎