

令和4年度 ふれ愛の家における処遇改善について

- 処遇改善加算の算定要件を満たす
 - ・ キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを満たすこと
 - Ⅰ：職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系を整備
(キャリアパス制度、職能資格制度規程に基づく)
 - Ⅱ：資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設ける
(研修計画の策定、業務内における職員間業務指導(OJTの実施))
 - Ⅲ：経験もしくは資格等に応じ昇給する仕組み又は一定の条件に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設ける
(給与規程、職員面談・評価の実施など)

- 特定処遇改善の支給要件
 - ・ 処遇改善加算を算定している
 - ・ 職場環境改善の取組を複数実施している
 - ・ 処遇改善の取組を公表している

(分配のルール)

 - ・ 職員を「A(技能・経験のある介護職員)：B(その他の介護職員)：C(その他の職員)」に分け、平均賃上げ額を「B(その他の介護職員)」は「A(技能・経験のある介護職員)」より小さければよいものとし、「B(その他の介護職員)：C(その他の職員)」については「1：0.5以下」とすること(但し年収440万円以下に限る)

- ① 処遇改善の実施
 - 介護職員等の定期昇給の実施、職務手当・資格手当・役職手当の支給
夜勤手当の増額、時給単価のベースアップを実施
平成28年より実施し継続している

- ② 特定処遇改善の実施
 - A：介護福祉士であり勤続10年以上の介護職員
 - B：その他の介護職員
 - C：その他の職員 とする
 - ・ 年末年始手当の創設
 - ・ 賞与(6月、12月、場合により3月)に一定のルールに基づき分配する
令和2年12月より実施継続している

③ 処遇改善支援について

給与規程を改定し、給与改善調整手当を創設
全職員を対象として支給する
令和4年2月より実施している

○ 職場環境の改善の取組状況

- ・ 入職促進の取組
事業所の理念や人材育成方針を明確にしている 研修計画の実施
転職者、未経験者など幅広い採用の仕組み 地域行事への参加
- ・ 資質向上・キャリアアップへの取組
研修（施設内・外部）の受講、人事考課制度の活用
エルダー・メンター制度（OJT：職場教育担当者の設置、相談者の明確化）
- ・ 多様な働き方の推進
職員の事情等に応じ時間調整の導入、非常勤-常勤への転換の制度の整備
- ・ 腰痛予防、健康管理
身体的負担軽減のためのスライディングボードの導入、介護ロボットの導入
腰痛対策の実施、腰痛予防研修の実施
- ・ 生産性向上のための取組
タブレットの導入、介護ロボットやセンサーの活用
多様な職員の業務分担による役割の明確化
- ・ やりがい・生きがいの醸成
職場内コミュニケーションの円滑化、職場環境・ケア内容の改善
地域包括ケアの一員としてのモチベーションの向上、地域住民との交流
利用者本位のケアの介護保険制度、法人理念を学ぶ機会の提供

特別養護老人ホーム
ふれ愛の家