

介護職員特定処遇改善加算についての情報公開

1、介護職員処遇改善加算

当法人では介護職員に対しての賃金改善（給与の底上げ）を目的とした制度である「介護職員処遇改善加算Ⅰ」を算定し、全介護職員の賃金改善に努めております。

2、介護職員特定処遇改善加算

上記に加え、当法人での勤続15年以上の介護福祉士及び、当法人での勤続年数が10年以上の役職がある介護福祉士を経験・技能のある介護職員として、「介護職員特定処遇改善加算Ⅰ」を算定し、①経験・技能のある介護福祉士、②その他の介護職員、③その他の職員に対して賃金の改善を行っています。

3、介護職員等ベースアップ等支援加算

当法人では職員に対しての賃金改善（給与の底上げ）を目的とした制度である「介護職員等ベースアップ等支援加算」を算定し、全職員の賃金改善に努めております。

4、キャリアパス要件

I 介護職員の任用における職位、職責または職務要件を定め、それに応じて賃金体系を給与規程で定め、職員に公開しています。

II 介護職員の資質向上の為、外部講師を招いての研修（レクリエーション、排泄介助等）を行い、人事評価制度に反映しています。

また、職員が介護支援専門員の資格取得を目指す場合は、講習費用及び受験費用の一部を事業所が負担しています。

III 介護職員の昇給について、経験、資格、その他一定の基準により昇給する仕組みを設け、給与規程に明記しています。

5、職場環境要件

- ・法人の経営方針について、年度初めに周知し、新人職員については、採用時の新人研修で説明をしている。

- ・業務に従事しながら、資格取得を目指せるよう、喀痰吸引研修等で、

費用を法人が負担し、資格取得のサポートをすることで、職員の資質向上を図っています。

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、有給休暇の取得率 60%以上を目標に掲げ、有給休暇の取得について、労働基準法で定められている最低 5 日の取得に加え、さらに 1 日以上の取得を促し、必要な場合は勤務調整を行います。

- ・ハラスメントの相談窓口を設置し、安全衛生委員会での活動の中でも、メンタルヘルスを実施していきます。

- ・職員の身体負担の軽減の為、介護リフトを導入しています。

- ・職員の事務処理負担の軽減や、自分の職場を離れる事無く、同法人の事業所間で会議等の情報共有ができるよう、タブレット端末や情報通信機器を導入しています。

- ・事業所や部署ごとでの職員ミーティングを行い、職場内コミュニケーションの円滑化により、勤務環境やケアの内容改善を行っています。