

介護職員等の処遇改善について

当法人では、介護職員等の賃金の処遇改善方法として、介護職員処遇改善加算、(福祉)介護職員等処遇改善加算(※令和元年10月～)を算定しています。

| | 介護保険法 | | | 子ども・子育て支援法 | |
|----------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------|----------------|
| | (福祉)介護職員 処遇改善加算 (I) | (福祉)介護職員等 特定処遇改善加算 (I) | (福祉)介護職員等 特定処遇改善加算 (II) | 処遇改善加算 (I) | 処遇改善加算 (II) |
| 特別養護老人ホームひなもり園 | ○ | ○ | | | |
| ひなもり園デイサービス(櫛の丘) | ○ | | ○ | | |
| グループホームひなもり | ○ | | ○ | | |
| ひなもり園ヘルパーセンター | ○ | | ○ | | |
| 有料老人ホームマザーヒルズ | ○ | | ○ | | |
| 地域密着型特別養護老人ホームソレイユの丘 | ○ | ○ | | | |
| 児童発達支援事業所 Ohana | ○ | ○ | | | |
| マザーヒルズ保育園 | | | | ○ | |

また、賃金以外の処遇改善方法として、下記のとおり取り組んでいます。

① 資質の向上

- 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ものに対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅者職員に対するケアマネジメント研修の受講支援(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)
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 小規模事業者の協働による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
- キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る)
- その他()

② 職場環境・処遇の改善

- 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入
- 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実
- ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化
- 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の機器導入
- 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、事業所内保育施設の整備
- 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の内容の改善
- 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
- 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()

③ その他

- 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
- 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等)
- 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮
- 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
- 非正規職員からの正規職員への転換
- 職員の増員による業務負担の軽減
- その他()