

令和4年度 介護職員処遇改善への取り組み

社会福祉法人筑波記念会は、処遇改善制度を取り入れ運用しています。
また、各加算の算定状況及び職場環境等要件について、下記の通り公表致します。

1. 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算状況（2022年度）

事業所名	サービス種類	処遇改善加算	特定処遇改善加算
特別養護老人ホームフィオーレ	介護老人福祉施設	Ⅲ	Ⅱ
	(予防)短期入所生活介護	Ⅲ	Ⅱ
フィオーレ通所介護ステーション	通所介護	Ⅲ	Ⅱ

2. 介護職員処遇改善支援補助金の算定状況（2022年2月～）

事業所名	サービス種類	介護職員処遇改善支援補助金
特別養護老人ホームフィオーレ	介護老人福祉施設	令和4年2月から開始
	(予防)短期入所生活介護	令和4年2月から開始
フィオーレ通所介護ステーション	通所介護	令和4年2月から開始

3. 介護職員処遇改善加算Ⅲについて

▶特定加算の算定要件

・加算を取得するに当たっては、取得する処遇改善加算の区分に応じた要件を満たすこと

イ) 処遇改善加算(Ⅰ)については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ、キャリアパス要件Ⅲ及び職場環境等要件の全てを満たすこと

ロ) 処遇改善加算(Ⅱ)については、キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件の全てを満たすこと

ハ) 処遇改善加算(Ⅲ)については、キャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのいずれかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たすこと

▶キャリアパス要件：下記ⅠかⅡのいずれかを満たすこと

キャリアパス要件Ⅰ

- ① 介護職員の任用における職位、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こと
- ② ①に掲げる職位、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こと
- ③ ①、②について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知していること

キャリアパス要件Ⅱ

① 介護職員の職務内容を踏まえ、介護職員と意見交換をしながら、資質向上の目標及びア、イに関する具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること

ア) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供または技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価をおこなうこと

イ) 資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること

② 上記の内容をすべて介護職員に周知していること

▶職場環境等要件：賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善など）の取組を実施すること

・届出に係る計画の期間中に下記の職場環境等要項を必ず1つ以上の項目を実施し、全職員に周知すること

※当法人における取り組みは下記の職場環境等要項をご参照ください

4. 介護職員等特定処遇改善加算Ⅱについて

▶特定加算の算定要件

・加算を取得するに当たっては、取得する処遇改善加算の区分に応じた要件を満たすこと

イ) 特定加算(Ⅰ)については、介護福祉士の配置等要件、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと

ロ) 特定加算(Ⅱ)については、処遇改善加算要件、職場環境等要件及び見える化要件の全てを満たすこと

▶処遇改善加算要件

・処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までのいずれかを算定していること

▶見える化要件

・特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。

▶職場環境等要件

・届出の計画に係る計画の期間中に実施する処遇改善（賃金改善を除く。）の内容を全ての職員に周知していること。下記「入職促進に向けた取組」「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」「両立支援・多様な働き方の推進」「腰痛を含む心身の健康管理」「生産性の向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の6の区分から3の区分を選択し、それぞれで一以上の取組を行うこと。

5. 職場環境等要件について<共通> ※☑は実施済み項目

入職促進に向けた取組

- 法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
- 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
- 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
- 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施

社会福祉法人 筑波記念会の取り組み

- ・事業計画書及び事業報告書の事業所据え置きによる外部からの見える化
- ・求人に際して年齢制限を設けない(夜勤帯・定年設定を除く)又、未経験や無資格者に対する面接拒否や処遇冷遇の根絶
- ・近隣高校からの職場体験及び介護実習の積極的な受け入れ

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- 働きながら介護福祉士取得を目指す者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等
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入
- 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

社会福祉法人 筑波記念会の取り組み

- ・研修受講者に対しての積極的な支援(交通費の支給、シフト作成に関して各リーダーへ理解・協力の呼びかけ)
-

両立支援・多様な働き方の推進

- 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
- 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
- 有給休暇が取得しやすい環境の整備
- 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実

社会福祉法人 筑波記念会の取り組み

- ・育児休業規程、介護休業規程の作成・整備や、事務所据え置きによる見える化
- ・各ユニットリーダーがシフトを取りまとめることによる、希望休（職員の事情等）を反映させやすい環境の構築
- ・有給取得に関して周知回覧、各リーダーへの適切な指導

腰痛を含む心身の健康管理

- 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
- 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
- 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

社会福祉法人 筑波記念会の取り組み

- ・労働安全衛生法に基づく、特定業務従事者への年2回の健康診断及び腰部レントゲン実施の追加
- ・全職員を対象とした健康診断の実施（年1回）

生産性向上のための業務改善の取組

- タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
- 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化
- 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備
- 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減

社会福祉法人 筑波記念会の取り組み

- ・高齢者（65歳以上）の積極的な採用と、役割分担（施設内清掃・用務作業）
 - ・新人職員に対する入職マニュアルの作成・整備
-

やりがい・働きがいの醸成

- 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
- 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
- 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
- ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

社会福祉法人 筑波記念会の取り組み

- ・全職員の情報共有・意見交換を目的とした、月1回のリーダー会議・スタッフ会議の開催
(その他委員会による会議も適時開催)
 - ・近隣住民を対象とした認知症カフェ(町委託)の開催
-

6. 介護職員処遇改善支援補助金について

▶賃金改善を行う給与

- ① ベースアップ等 . . . 基本給により行う
- ② その他 . . . 賞与, 法定福利費にあてる

▶具体的な取組内容

・処遇改善支援補助金の開始に伴う、職員賃金規定・パートタイマー等賃金規定の整備

・常勤及び非常勤職員の基本給のベースアップ

※令和4年2月分・3月分については、2ヵ月分をその他の手当として令和4年3月に支給する

・賃金改善の合計額の3分の2以上は、介護職員及びその他の職種の基本給引上げにあて、その他法定福利費・賞与にも処遇改善支援補助金をあてる

社会福祉法人 筑波記念会
特別養護老人ホーム フィオーレ
施設長 富田豊