

『介護職員処遇改善・介護職員等特定処遇改善加算について』

金澤会では令和2年4月から「介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ」を取得しています。
 職員の処遇改善の取組状況は以下の通りです。

《職員のキャリアパス要件について》

キャリアパス要件Ⅰ 次のイからハまでのすべての基準を満たしています。

イ	介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めています。
ロ	イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めています。
ハ	イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知しています。

キャリアパス要件Ⅱ 次のイとロ両方の基準を満たしています。

イ	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①、②に関する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ます。
イの実現のための具体的な取組内容	① 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、下記の通り介護職員の能力評価を行っています。 年2回、人事評価に基づく評価表により、本人と直属上司が面談の上、個別に目標を設定して取り組んでいます。 併せて、個人目標管理表を作成し、目標の評価を実施している。 また、病棟会議等において看護・介護職員共同で資質向上のための意見交換等も実施しています。 また資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又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行います。
	② 資格取得のための支援に取り組んでいます。 介護福祉士勉強会を実施し、質の向上から資格取得のための支援を行っています。 また、職員が看護学校、准看護学校へ行く場合、推薦状、勤務時間シフトの考慮、特別休暇の付与、就学助成金の支給等を実施しています。
ロ	イについて、全ての介護職員に周知しています。

キャリアパス要件Ⅲ 次のイとロ両方の基準を満たしています。

イ	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及び一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けています。
具体的な仕組みの内容	① 経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みがあります。
	② 資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」の取得に応じて昇給する仕組みがあります。
	③ 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「人事評価」の結果に基づき昇給する仕組みがあります。客観的な評価基準や昇給条件が明文化されています。
ロ	イについて、全ての介護職員に周知しています。

《職場環境等要件について》

分類	内容
資質の向上	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 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
労働環境・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介護機器等導入 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	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 非正規職員から正規職員への転換