

介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・ 介護職員等ベースアップ等支援加算に基づく取組み

施設名：社会福祉法人 済生会
今治老人保健施設希望の園

I 各加算の取得状況

【介護職員処遇改善加算の取得区分】

介護老人保健施設	介護職員処遇改善加算 I
短期入所療養介護（予防含む）	
通所リハビリテーション（予防含む）	

【介護職員等特定処遇改善加算の取得区分】

介護老人保健施設	介護職員等特定処遇改善加算 I
短期入所療養介護（予防含む）	
通所リハビリテーション（予防含む）	

【介護職員等ベースアップ等支援加算の取得状況】

介護老人保健施設	取 得
短期入所療養介護（予防含む）	
通所リハビリテーション（予防含む）	

II 各加算取得による処遇改善に関する規程

- ・介護職員処遇改善加算金及び介護職員等特定処遇改善加算金の支給に関する規程
- ・介護職員等ベースアップ等支援金の支給に関する規程
- ・給与規程

III 介護職員キャリアパスおよび研修計画

- ・評価項目

項目名	定義
介護実践能力	介護技術・知識を総合的に活用し、適切な判断のもと介護を実践できる能力
人間関係能力	入所者（利用者）・家族、また同僚・他職種の信頼関係を構築する能力
管理能力	適切なケア、リスクマネージメント及び組織の目標を達成するために、介護職が求められる役割や責任を遂行するための能力
教育・研究能力	専門性の発揮、ケアの質を確保するために、自己研鑽や研究に取り組む能力
地域貢献	老人保健施設の職員として、老人保健施設の理念にある地域根ざした施設を目指し専門職としての考え
人事交流・育成	事業所内・センター内の人事交流
キャリアアップ	レベル内での担うべき役割・取得を目指す資格、免許

・キャリアラダー表（例：正規職員）

レベル	経験年数	介護実践能力	人間関係能力	管理能力	教育・研究能力	地域貢献	人材育成	キャリアアップ
I	1年目	指導を受けながら基本的な介護知識・技術を習得し、決められた手順に従って基本的な介護を実践する。	チームの一員としての自覚を持ち、良好な人間関係を築く基礎力を養う。	ルールを守り、上司からの指示を受け、報告・連絡・相談ができる。チームの一員であることを自覚できる。	施設内の研修プログラムに主体的に参加し、学習課題を明確にする。	地域に根ざした施設であることを理解する。	介護部内、1ヶ月間の他部署への研修	
II	2～4年目	指示がなくても利用者の状態に応じた介護が実践できる。担当利用者の状態を把握し介護過程を展開できる。	利用者・職員に対して良好な人間関係を保てる。部署内で自分の意見を言うことができる。	組織人として自覚を持ち、報告・連絡・相談の必要性を理解し実践できる。指示を受け緊急時対応ができる。チームメンバーと協力して業務を行なうことができる。	施設内の研修に自主的に参加する。介護研修に関心を持ち手順を把握する。	自分たちの活動する地域の状況を把握し、問題を知る。	レベルII・IIIの期間内で、施設内異動を経験し、介護福祉士としての専門性が発揮できるようスキルアップに努める。	認知症介護実践研修（実務者研修） 社会福祉主事
III	5～9年目	利用者の状態に応じた介護に加え、他職種とも連携等を行なうための俊樹・技術を習得しチームケアが形成できる。	チームの一員として、他職種の立場を理解し意見交換ができる。利用者・家族との円滑なコミュニケーションをとることができ、問題解決に繋げることができる。	自分で解決ができることは、アドバイスを受けながら解決ができる。緊急時の状況を把握でき報告、相談を受けながら対処ができる。	施設外研修に自主的に参加し、伝達講習を行なう研究姿勢を持ち、レベル期間内において研修会・学会で発表をする。	地域との交流協力を通じ、地域資源の活用方法を理解する。	レベルII・IIIの期間内で、施設内異動を経験し、介護福祉士としての専門性が発揮できるようスキルアップに努める。	認知症介護実践研修（実践リーダー研修） 社会福祉主事 介護支援専門員
IV	10年以上	専門的知識や技術を活用し、介護過程を踏まえた個別ケアが実践できる。	相手の立場を尊重し、相互関係を深めることができる。利用者・家族の意向を確認し意向に添える用対応する。	リーダーシップをとり問題解決に取り組むことができる。業務の効率化を考え、調整・行動がとれる。緊急時の判断ができ対応ができる。	自発的に研修や講習に参加する。専門性を深め、より専門分野で活躍できるよう資格取得に努める。介護実践のなかで、より専門性を深めるよう研究的に取り組み、レベル期間内において研修会・学会で発表をする。	地域包括ケアシステムの一員としての役割を担う力を養う。	レベルIVの期間において、他部署への人事交流を経験し、その部署においてリーダーとして管理者の補佐役として努める。	認定介護福祉士 認知症専門士 介護支援専門員
V	20年以上（役職者）	専門職の役割を理解し、他職種間の連携のキーパーソンになりチームケアの改善を行なう。	部署内の業務がスムーズに行えるよう、他部署との交渉調整を行なうことができる。利用者の自己決定ができるよう関わり、コミュニケーションを図ることができる。	部署内の問題の情報を把握し、他部署の調整を行ない解決できる。緊急事態を把握し適切に判断を行ない行動できる。	部署における研究を推進し、助言を行なうことができ、教育の推進的役割ができる。	地域の関係機関や団体と連携し、包括的支援を展開できる。	定期的に人事交流を行ない、どの部署においても、リーダーとして、管理者の代行を努めることができる。	委員会リーダー 認定介護福祉士 認知症専門士 介護支援専門員

・研修計画

1.重要研修

対象：全職員

開催月	研修名	開催月	研修名
4月	新採用者研修（オリエンテーション）	10月	フォローアップ研修、認知症ケア研修③
5月	R4勉強会、認知症ケア研修①、接遇研修	11月	人権研修、介護老人保健施設大会からのフィードバック
6月	接遇研修	12月	身体拘束廃止研修
7月	役職者研修、ハラスメントに関する研修	1月	無料低額利用事業に関する研修
8月	認知症ケア研修②、BCP研修	2月	認知症ケア研修④、BCP全体研修
9月	虐待防止研修	3月	部署別活動実績報告会、BCP訓練

2.重要研修（オンライン研修、資料閲覧）

対象：全職員

開催月	研修名	開催月	研修名
4月		10月	
5月	非常災害時の対応に関する研修	11月	
6月	倫理及び法令順守に関する研修	12月	感染症・食中毒の予防及び蔓延防止に関する研修②
7月	プライバシー保護の取組みに関する研修	1月	接遇研修
8月		2月	高齢者虐待防止に関する研修
9月	感染症・食中毒の予防及び蔓延防止に関する研修①	3月	身体拘束排除の為の取組みに関する研修

3.介護職員の質向上のための研修（WEB形式）

対象：介護職員

開催月	研修名				開催月	研修名			
	レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ・Ⅴ		レベルⅠ	レベルⅡ	レベルⅢ	レベルⅣ・Ⅴ
4月	排泄介助について				10月	褥瘡予防と褥瘡措置について①			
5月	移乗・移動介助について①	褥瘡予防と褥瘡処置	苦情対応①	チームケアを実現する①	11月	移乗・移動介助について②	認知症及び認知症ケアに関する研修②	認知症及び認知症ケアに関する研修②	認知症及び認知症ケアに関する研修②
6月	入浴介助について				12月	褥瘡予防と褥瘡措置について②			
7月	口腔ケアについて①	認知症及び認知症ケアに関する研修①	認知症及び認知症ケアに関する研修①	認知症緒及び認知症に関する研修①	1月	口腔ケアについて②	介護と医療の連携	苦情対応②	リーダーシップ①
8月	摂食・嚥下について①				2月	摂食・嚥下について②			
9月	認知症及び認知症ケアに関する研修①	事故発生又は再発防止に関する研修	緊急時の対応に関する研修	チームケアを実現する②	3月	認知症及び認知症ケアに関する研修②	家族支援	家族支援	リーダーシップ②

4.令和5年度資格取得支援（予定）

介護支援専門員：5名

認知症介護実践研修：0名（実務者研修・実務リーダー研修）

認知症専門士：0名

認定介護福祉士：0名

Ⅳ 昇給について

済生会今治老人保健施設希望の園給与表（事務職員給与表）により、年1回昇給する。

V 職場環境要件について

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
- ・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向上の取組の実施

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
- ・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確保

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

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
- ・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

生産性向上のための業務支援の取組

- ・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
- ・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

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

VI 介護職員処遇改善加算による処遇改善の実施について

介護職員を対象とした処遇改善加算については、平成26年度（平成26年度以降に入職した者については、入職年度）の賃金と現年度の賃金差額を処遇改善として取扱う。介護職員の賃金差額と賃金増加に伴う法定福利費の増額分を含めた額は、既に施設に加算額受給額を超える為、月例給与における手当、一時金としての支給は無い。

Ⅶ 介護職員等特定処遇改善加算による処遇改善の実施について

介護職員、及び年収が440万円未満を見積もるその他の職員を対象とする特定処遇改善加算については、前年度と現年度の賃金差額を処遇改善に含める。施設の加算受給額との差額は、以下に定義する分配方法により一時金として支給する。尚、加算受給額との差額には一時金として支給する額のほか、一時金支給により増加する健康保険料、厚生年金保険料等の社会保険料施設負担の額を含めて取り扱う。

■ 経験年数に応じた各グループの定義

Group①	経験・技能のある介護職員	法人内で勤続年数10年以上の介護福祉士	正規職員
Group②	その他の介護職員	Group①以外の介護職員	雇用形態の別は問わない
Group③	その他の職員	介護職員以外で、現年度中所得が年収440万円以下となる者	

■ 支給額の計算方法

(1) 特定処遇改善基準額＝【基準額①】＋【基準額②】＋【基準額③】

【基準額①】介護職員であること（特定処遇改善基準額×1/3）

【基準額②】経験・技能を保有する介護職員であること（特定処遇改善基準額×1/3）

【基準額③】経験年数（特定処遇改善基準額×1/3）

(2) 係数

【係数A】勤続年数・・・基準日：現年度4月1日、10年を上限とし端数切捨て

【係数B】雇用形態・・・正規職員：1.0、臨時職員：0.8、パートタイマー：0.8

【係数C】介護資格・・・介護福祉士：1.0、介護初任者研修修了者：0.8

【係数D】労働時間・・・1週当たりの労働時間（パートタイマーは契約労働時間）

(3) 上級資格加算

介護支援専門員（資格失効していない者）、社会福祉士、精神保健福祉士に施設が決定する定額を加算する。

(4) 計算式

Group①,②	【基準額①×係数C×係数D/40】＋【基準額②×係数B×係数D/40】＋【基準額③×係数A/10×係数B×係数D/40】＋上級資格加算
Group③	【基準額③×係数A/10×係数B×係数D/40】＋上級資格加算

Ⅷ 介護職員等ベースアップ等支援加算による処遇改善の実施について

介護職員等ベースアップ等支援加算については、施設の加算受給額を以下に定義する分配方法により全職員に月例給与で支給する。

（支給額）正規職員、臨時職員、嘱託職員：4,500円/月

パートタイマー：4,500円×契約労働時間(週)/40時間