

# 社会福祉法人 恵仁会

## 介護職員特定処遇改善加算及び 福祉・介護職員特定処遇改善加算の取得状況について (令和元年10月以降)

令和1年10月1日から介護人材確保のための取組みをより一層進める為に、経験・技能のある介護福祉士職員を重点に処遇改善を進めることを目的に、現行の介護職員処遇改善加算に加えて上記加算の取得を行っています。

恵仁会ではグループごとに金額を設定し、毎月の給与で特定処遇改善手当として支給し、賃金改善を行っています。

### 特定処遇改善加算の取り扱い基本ルール

- 特定処遇改善加算収入は原則、法人合算にて処理する。
- 特定処遇改善加算の配分方法（ルール）として下記の数字が要件となる。  
平均賃金改善額（要件）『①グループ 2 : ②グループ 1 : ③グループ 0.5』
- ③グループのその他の職種については、現行年収 440 万以上の職員は対象外とする。

### ○職員への支給金額予定額（月額）

グループ			支給額
①	(A) =	10年以上の介護福祉士	18,000
②	(B) =	5～9年以上の介護福祉士	13,000
	(C) =	0～4年以上の介護福祉士	8,000
	(D) =	その他の介護職	5,000
③	(E) =	その他の職種	3,000

※フルタイム職員を100%として、職員の働く時間に応じて支給額を調整し支給。

○精算が必要な場合は、一時金にて精算をする予定。

## 職場環境等要件

	要件項目	当法人としての取り組み
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（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）	民間養成機関とタイアップして、実務者研修受講希望者の支援や無資格者ゼロを目指して初任者研修を年1回実施している。また、職員の資質向上につながる各種研修の受講を積極的に行っている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	県内、県外の研修参加を積極的に行っている。キャリア段位LV4の取得に取り組んでおり、令和2年度より、新しい役職の創設を行い、人事考課に反映する。
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	教育主任やエルダーを配置し、定期的な面談を行いながら早期離職防止や教育指導を行っている。
	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	法人本部職員を中心に各研修を受講しているが、各事業所の管理者についても雇用管理責任者として、研修受講を行っている。
	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）による業務省略化	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を行っている。 記録システムの導入により情報共有しやすい環境づくりに取り組んでいる。 また、訪問系事業所ではタブレット端末による記録作成を行うことにより、スピーディな情報共有ができる環境を整えている。
	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	特浴、天井走行リフト、電動ベッド等を導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。持ち上げない介護を推進していくために、スライディングボードやシートも活用している。また、見守りセンサー、生体センサーを導入し、巡視の効率化や精神的負担軽減に取り組んでいる。
	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	法人の職員が活用できるように、企業主導型保育所を設立した。また、急な休みに対応できるよう、ゆとりあるシフト作成のためにパート職員の増員を行っている。

	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職務環境やケア内容の改善	各事業所で、毎月定期的な情報共有を行うためにミーティングを開催している。また、法人運営の情報共有として、全事業所管理者が参加する会議を行っている。
	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	安全管理委員会を中心にマニュアル作成を作成している。
	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	職員の健康診断、ストレスチェック等を、毎年行っている。また、教育担当者による面談により離職防止に取り組んでいる。
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	情報公表制度の活用やホームページ、ブログ、広報誌等により、法人の取組みや理念等の発信を行っている。
	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）	採用時に、職員のライフスタイルにあった勤務時間を確認し、職員の働きやすい環境を設けている。
	障がい者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	心身に無理のない業務を行ってもらい、業務・指導・相談を行う職員も配置している。
	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	地域の行事への参加や、小学校の福祉教育の支援を行い、職員の意識向上を行っている。
	非正規職員から正規職員への転換	毎年、4月と10月の2回昇格時期を設けて、毎年、複数名の転換を行っている。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的な職員採用（新卒・中途）、介護補助として地域の元気な高齢者を採用し、業務の見直しや負担軽減に取り組んでいる。

介護職員特定処遇改善加算及び福祉・介護職員特定処遇改善加算取得状況

■加算 I

事業所名	サービスの種類
特別養護老人ホーム鹿屋長寿園	介護福祉施設サービス
特別養護老人ホーム鹿屋長寿園	(介護予防) 短期入所生活介護
デイサービスセンター鹿屋長寿園	(総合事業) 通所介護
ミニデイサービス瑠璃ちゃん家	(総合事業) 地域密着型通所介護
ミニデイサービス舷揮くん家	(総合事業) 地域密着型通所介護
小規模多機能ホーム哲ちゃん家	(介護予防) 小規模多機能型居宅介護
小規模多機能ホーム花海家長寿園	(介護予防) 小規模多機能型居宅介護
グループホームふれあい	(介護予防) 認知症対応型共同生活介護
グループホームあいら	(介護予防) 認知症対応型共同生活介護
ホームヘルプステーション鹿屋長寿園	(総合事業) 訪問介護
ホームヘルプステーション鹿屋長寿園	定期巡回・随時対応型訪問介護看護
ケアコールセンター鹿屋長寿園	定期巡回・随時対応型訪問介護看護
ホームヘルプステーション鹿屋長寿園	居宅介護
児童発達支援事業所あかり	児童発達支援

■加算 II

事業所名	サービスの種類
ホームヘルプステーション鹿屋長寿園	重度訪問介護