

令和2年度処遇改善加算計画書について

株式会社 ケアクオリティ

1 対象事業所

【特定施設】

アレンジメントケア桜ヶ丘・クオリティリビングおかりや

【グループホーム】

ケアクオリティ初倉・グループホームシェリー・ケアクオリティ望静大前・ケアクオリティゆとりあ・ケアクオリティシャンテ・ケアクオリティ和音・ケアクオリティ和みの詩・ケアクオリティおかりや・ケアクオリティ輝・ケアクオリティアンダンテ

【デイサービス】

リハケア初倉・ゆったり昭府・リハケアアンダンテ

2 対象職員

(処遇改善加算) 常勤介護職員、非常勤介護職員、契約介護職員

(特定処遇改善加算) a・当社での勤続年数が10年以上の介護職員のうち経験及び技能のある介護職員、b・1以外の介護職員 c・介護職員以外

3 改善期間

令和1年7月～令和2年6月

4 加算区分

(処遇改善加算) 加算Ⅰ (特定処遇改善加算) 特定加算Ⅱ

5 改善方法及び金額

(処遇改善加算)

① 常勤介護職員 処遇改善手当月額 10,000 円、基本給増加月額 2,000 円

② 非常勤介護職員 時給 10～20 円

③ 一時金支給時期 8月、11月、2月、5月

※一時金については、常勤職員については月換算約 20,000 円、非常勤職員については月換算約 3,000～20,000 円(勤務条件等により異なる)を支給予定。夜勤従業者(月平均4回以上の者)については、別途月換算約 7,000 円を目安に一時金に加算する。

(特定処遇改善加算)

4～9月算定の加算取得点を11月賞与支給月に、10～3月算定の加算取得点を5月賞与支給時に一時金として支給する。その際、上記2の対象職員aへの月額平均賃金改善額が対象職員bの2倍以上となるよう配分する。

なお人事考課(資格、経験、技能、勤務態度等)により個別の一時金の金額については各人ごとに決定する。

また、期中に事業収入が増減した場合は、一時金の額を増減して調整する。

6 キャリアパス要件

① キャリアパス要件Ⅰ

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る。

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る。
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る。

② キャリアパス要件Ⅱ

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る。

【具体的な取り組み内容】

資格取得のための支援の実施（①受講料半額会社負担、残額も分割返済可 ②研修等参加のための勤務日配慮 ③役職候補者や推薦者にはさらに積極的に認知症実践者研修やリーダー研修等認知症ケアを重点においた研修に参加してもらう）

④ キャリアパス要件Ⅲ

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又は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る。

【具体的な取り組み内容】

- ・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を指す。
- ・資格等に応じて昇給する仕組み
※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。

7 職場環境等要件

① 資質の向上

【具体的な取り組み内容】

- ・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（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）

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
- ・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
- ・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

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
- ・非正規職員から正規職員への転換