

## うみべの家 介護職員処遇改善についての取組み

### 1. 経緯等とうみべの家キャリアパス制度

#### (1) 介護職員賃金改善対応

- ・平成21年度 処遇改善交付金活用
- ・平成22年度 処遇改善交付金活用

#### (2) うみべの家キャリアパス制度構築（平成22年6月）

※添付資料 うみべの家キャリアパス制度規程参照

#### (3) 平成23年度 処遇改善交付金活用

### 2. 介護職員処遇改善加算取組み その1

#### (1) 平成24年度，平成25年度，平成26年度 処遇改善加算制度活用し賃金改善

#### (2) 平成27年度，平成28年度 処遇改善加算制度活用し賃金改善

#### (3) 平成29年度，平成30年度 処遇改善加算制度活用し賃金改善

### 3. 介護職員処遇改善加算取組み その2

#### (1) 令和元年度 処遇改善加算制度活用し賃金改善

#### (2) 介護職員等、特定加算制度活用し賃金改善（期間 令和元年10月～令和2年3月）

#### (3) 令和2年度，令和3年度 処遇改善加算，特定処遇改善加算活用し賃金改善

### 4. 介護職員処遇改善支援補助金制度

- ・令和4年2月～9月の8ヶ月間 補助金活用し賃金改善実施

平成22年6月

うみべの家 介護職員等級制度指針

	等級	等級の位置づけ	役職名等
管理職	6級	・事業所（うみべの家）の管理責任者	施設長
	5級	・事業所（うみべの家）のサービス提供部門の責任者	副施設長待遇 〔主任生活相談員 デイスサービス長 等〕
非管理職	4級	・介護職員の指導及び取りまとめ役	フロアリーダー
		・高度専門職員（困難なケースに対応でき、生産性に通暁した職員）	ユニットリーダー
	3級	・自らの判断で職務が遂行でき介護技術に習熟した職員 ・3等級昇格条件…介護福祉士資格取得	・ユニットリーダー ・主任（ユニットリーダーを補佐する職員）
	2級	・上位者の指示に従い職務を遂行する職員 ・計画力、実行力の向上を期待される職員	・中堅職員 ・ユニットリーダー （キャリアパス導入にあたっての特例措置）
1級	・新卒、未経験者 ・上位者の指示通り、職務を遂行し得ないと認められる職員	・初級職員	

- ※-1 当該指針と給与規程、職員給与表の等級は同一とする
- ※-2 当該指針と介護職員能力評価指針の等級は同一とする
- ※-3 当該指針の役職名と給与規程、基本給表級別標準職務表の標準的な職務とは並立するものとする

うみべの家 介護職員能力評価指針

平成22年6月

介護職員区分 介護職務全般		初級職員（1級職） 新人及び1年目以上	中堅職員（2級職） 3年目以上	習熟者職員（3級職） 5年目以上	指導者職員（4級職） 10年目以上
介護職員 の定義	求められる職務能力	マニュアルに沿って、あるいは部分的に指導を受けながら介護実践能力を身につける	マニュアルに基づき、自立して介護が実践できる能力を身につける	経験を生かした状況把握に基づき、適格な介護が実践できる能力を身につける	OJTによる介護職員の指導、教育ができ、かつ利用者に応じた介護が実践できる能力を身につける
	求められる役割責務	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の理念や目標が理解できる</li> <li>1日の業務計画を立て、時間内に終了させることができる。</li> <li>自己の職務及び健康面の管理ができる</li> <li>他部門との連携ができる</li> <li>介護事故の怖さを理解し、安全についての確認を求める事ができる</li> <li>災害発生時、指導に従い行動できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境物品に気を配り、不備に対処できる</li> <li>ユニットの目標達成に向けて割りあてられた役割を遂行できる</li> <li>感染症対策マニュアルに沿って行動できる</li> <li>介護事故防止のために利用者の動きに注意を払い、安全に気を配ることができる</li> <li>緊急、災害発生時、指示を受けながら、行動できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の短期・長期目標が把握できている</li> <li>環境や物品管理について改善につながる問題提起ができる（車イス・ポータトイレ等）</li> <li>その日のリーダー業務を円滑に実施することができる</li> <li>コスト面を意識し、改善に向け意見を述べる事ができる</li> <li>緊急発生時に支援を受けながら対応できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットの目標達成のために計画をたて実行することができる</li> <li>介護の質を保証した業務改善について建設的意見を述べる事ができ、活動の推進ができる</li> <li>業務に関する関連部門の役割を理解し活動できる</li> </ul>
介護職務 の実践	介護技術指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受け、介護マニュアル介護手順に基づき基礎的介護実践できる</li> <li>指導を受け、介護実践記録ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画に基づいた介護実践ができる</li> <li>利用者の反応を見ながら援助できる</li> <li>未経験の介護技術を実施する際資料や人的資源を活用できる</li> <li>介護実践が記録できる</li> <li>マニュアルに沿って緊急時の対応ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>要介護者の状況に合わせて創意工夫した介護技術を用いて介護実践ができる</li> <li>介護実践をメンバーに指導できる</li> <li>自分のできる範囲を見極め資源を活用して介護に生かすことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複雑な状況を判断し利用者が満足する介護実践を指導できる</li> <li>多様なアプローチ（カンファレンス等）を組み入れて介護実践ができる</li> <li>利用者の急変 緊急事態にリーダーシップを発揮し対応できる</li> </ul>
	人間関係指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会人として接遇の基本を身につける</li> <li>自分の思いや考えを他者に伝えられる</li> <li>自分自身の感情、思考、行動の傾向を知ることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己の感情コントロールができる</li> <li>相手の立場や役割を認識し、相互に肯定的な関わりができる</li> <li>新人に関心を持ち、話を聞くことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己の感情をコントロールでき相互、理解を深めることができる</li> <li>相手を尊重した気持ちの良い人間関係を築きながら自分の考えを話すことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の立場や人間性を尊重し人間関係が調整できる</li> <li>他職種との信頼関係を保ち調整できる</li> </ul>
	教育研修指標	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務に関し、できることとできないことを明確にし、不足部分を学習する</li> <li>勉強会等に参加し学んだ知識や技術を他者に伝達共有できる</li> <li>日常の介護実践において、介護とは何かを考えることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題を明確にし研修会に参加する</li> <li>新人に対して根拠を持って、基礎的介護技術の指導ができる</li> <li>介護保険制度について、サービスの種類や活用方法が理解できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勉強会や研修会に積極的に参加しその内容を伝達できる</li> <li>職務上、必要な知識と技術を後輩に指導できる</li> <li>介護保険制度について、サービスの種類や活用方法が説明できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育プログラムに指導者として企画、運営をすることができる</li> <li>自己の専門性を目指し、研究テーマを見つけて取り組むことができる</li> </ul>
到達目標		<ul style="list-style-type: none"> <li>介護計画を理解し、基礎介護技術を確実に実践できる</li> <li>社会人として自覚を持ち、責任ある行動がとれる。</li> <li>介護に必要な知識についてマニュアルに沿って学習できる</li> <li>担当受持ちとしての役割を理解し実践できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護の優先順位を根拠に基づき判断し、安全確実に実践できる</li> <li>指導を受けながら、日々のリーダー業務が実践できる</li> <li>新人に関心を持ち、コミュニケーションを図ることができる</li> <li>すべてのマニュアルを理解する</li> <li>施設内外の研修を介護実践に生かすことができる</li> <li>介護福祉士の資格取得が望ましい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自ユニットのケアプランが理解でき、アセスメント能力を高め利用者のニーズを明確にできる</li> <li>日々のリーダー業務を自立してできる</li> <li>マニュアルを説明 指導できる</li> <li>疑問に対して主体的に学習し介護実践に役立てることができる</li> <li>介護福祉士の資格を取得する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>予測を踏まえた判断ができ、長期的展望に立った介護計画ができる</li> <li>他職種との連携を図りながら介護実践ができる</li> <li>研修テーマを見つけて取り組み介護実践に生かすことができる</li> <li>主任者指導・資格を取得する（介護福祉会）</li> <li>ケアマネジャーの資格を取得する</li> </ul>

## うみべの家 キャリアパス制度規程

◇当規定は、うみべの家に於いて介護業務に従事する正規職員・準職員を対象に適用する

規程名称	内容等
■ 介護職員能力評価指針	介護職務の内容と介護職員に求められる業務全般について初級職員、中堅職員、習熟者職員、指導者職員に分け、その段階毎の役割と責務、身につけるべき能力等を規定したものです。 各職員がスキルアップを目指すための指針として、また管理者サイドが評価をする上で基準となるものです。
■ 介護職員等級制度指針	介護職務に従事する職員の業務全般に関する力量等を評価し、職員の処遇を非管理職員を4段階、管理職員を2段階の6段階に設定した指針です。
■ 目標管理シート	職員個々の仕事への意欲と能力の向上を目的として制定したシートを目的達成を図るため“目標管理”に重きを置き、誰かにやらされるのではなく、自らの意志で行える様にするものです。
■ 目標管理シート（フェイスシート）	年度を上期と下期に分け6ヶ月毎の目標課題を設定し実行の具体化を要約したシートです。
■ 業務遂行評価シート	フェイスシートを基に業務に取り組む姿勢、仕事の進め方、さらにコミュニケーション能力等に関し、各々の達成状況の評価するものです。
■ 介護技術評価シート	介護職務に従事する職員として介護技術の取得と能力の定着、さらに取り組みの姿勢等も含めて達成状況の評価するものです。
■ 人事評価シート	目標管理シートをベースに個々の職員の能力と業務全般に関する力量を評価するものです。
■ 介護職員5段階査定シート	人事評価シートに基づき、個々の介護職員について業務遂行力（人間性）と介護技術力（技量）とを等価に査定し、処遇に反映させるものです。
■ 介護職員処遇シート	介護職員等級制度指針と職員給与表とを連動させ介護職員処遇シートとして処遇を明らかにします。
■ 時給職員5段階査定シート 及び処遇シート	介護業務に従事する個々の時給職員について業務遂行力（人間性）と介護技術力（技量）とを等価に査定し、処遇改善手当として、時給額を定めます。

◇当規程は平成22年9月30日より施行する。

令和2年6月1日

## 令和2年度 介護職員等特定処遇改善加算 取組みについて

社会福祉法人 浩喜会  
運営施設 特別養護老人ホーム うみべの家

介護職員処遇改善に関し当法人が取組んできた経過と今回の特定処遇改善加算の内容を記す

### 1. 当法人が取組んできた介護職員処遇改善の経過

- (1) 平成22年12月から平成24年5月まで  
介護職員処遇改善交付金制度により介護職員員の月額基本給をアップし支給した
- (2) 平成24年6月から平成27年5月まで  
介護職員処遇改善加算制度に則り介護職員員の月額賃金に反映させた  
基本給及び夜勤手当等を増額、支給した
- (3) 平成27年6月から平成29年5月まで  
加算(I)を取得し加算額がアップしたことをうけ介護職員員の月額賃金に反映させた  
同時にキャリアパス要件に沿った内容等の整備に取組み、かつ職場環境向上を図った
- (4) 平成29年6月から平成31年5月(令和1年5月)まで  
上記(3)の加算制度の延長を受け介護職員員の処遇改善内容を従前通りとし実施した
- (5) 令和1年6月から令和2年5月まで  
上記(4)加算(I)が更に1年間延長されることに伴う措置として年度途中で、主に  
月額基本給をアップさせる特定処遇改善加算制度が創設されたので、その適用に取組んだ  
●正式名称: 介護職員等特定処遇改善加算と言い月額賃金に反映させ令和1年12月から  
令和2年5月までの支給とした

### 2. 令和2年度 介護職員等特定処遇改善加算の取組み内容

介護職員等特定処遇改善加算(以下「特定加算」という)について『厚労省老健局老人保健福祉課  
制定の「特定加算」に関する基本的考え方、並びに事務処理手順及び様式例の提示について』に  
基づき、うみべの家が実施する内容等以下の通り決定する。

- (1) 「特定加算」により算定した賃金は、うみべの家給与規程に基づき支給する
- (2) 「特定加算」の対象となる介護職員等の種別及び賃金改訂職員のグループ分け
  - 1) 賃上げをおこなう介護職員等を以下の3通りに分類、定義する
    - ・経験・技能のある介護職員(Aグループ)  
介護福祉士有資格者(必須)で介護職正職員として介護業務に従事する職員及び  
パート職員
    - ・その他の介護職員(Bグループ)  
介護職員として介護業務に従事する職員で正職員及びパート職員
    - ・介護職員以外の職員(Cグループ)  
生活相談員, 事務部門職員, 看護部門職員

- 2) 3グループ(A, B, Cの3通り)毎の賃金改訂  
グループ毎の賃金改訂は後述する賃金改訂方針による。  
但し、職員個々の賃上げ額は職員個々の評価に基づき定める。
  - 3) 「特定加算」対象外職員(上記3グループに属さない職員)  
施設長, 介護長, 事務長, 居宅介護支援事業所ケアマネージャー及び介護ノンコア業務に従事している職員。
- (3) 「特定加算」に基づく介護職員等の賃金改訂方針。  
特定加算に基づく算定加算額の範囲内で賃金改善をおこない賃上げ額の平均を以下の通りとする。
- 1) Aグループの平均賃上げ額の1/2を超えない様Bグループの平均賃上げ額を定める
  - 2) Cグループの平均賃上げ額はBグループの平均賃上げ額の1/2を超えないものとする
- (4) 賃金以外の処遇改善の具体的内容  
標記について、当法人が取り組んでいる内容を記す。
- 1) 働きながら介護福祉士取得を目指す職員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職員に対する喀痰吸引, 認知症介護実践者研修, サービス提供責任者研修(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するため、勤務表作成時に研修を組み入れマンパワーの調整をしている)等に職員を派遣している
  - 2) 研修の受講は「教育研修を進める会」が主導し職員の能力, 経験を勘案し派遣する職員を指名している
  - 3) 新入介護職員の早期離職防止のためプリセプター制度を導入している  
さらに新入介護職員との定期的な面談は教育研修を進める会の責任者がおこなっている
  - 4) 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による雇用管理改善対策の充実
  - 5) 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のため、センサーベッド及びリフト, ボード, シート, はね上げ式車椅子等の介護機器導入(茨城県腰痛予防モデルの第1号施設に認定されている)
  - 6) 子育てとの両立を目指す職員のための育児休業制度の充実をはかっている
  - 7) 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充実
  - 8) 健康診断のなかに産業医と連携したストレスチェックを外部機関に委託しておこない  
こころの健康等の健康管理面の強化をはかっている  
なお職員休憩室・分煙スペース等を整備した
  - 9) 障害を有する者を採用し「特定求職者雇用開発助成金」を取得して支援をはかっている。
- 10) 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、町社会福祉協議会と連携しイベント等に参加している。

令和4年2月15日

介護職員等各位

社会福祉法人 浩喜会  
理事長・施設長 加部東 孝浩

## 介護職員処遇改善支援補助金による賃金改善内容について

標記に係る対象職員の範囲 賃金改善種別、賃金改善配分方法等について下記の通りとする

### 記

#### 1. 対象職員について

補助金の主旨に鑑み以下の通りとする

- (1) 令和4年度予算の前倒し執行のため令和4年4月以降も、うみべの家に在職している職員を対象にする。
- (2) うみべの家、就労部門毎に対象職員を以下の通りとする
  - ①ユニット所属（入所5，ショート1）の職員については、正職員，パート職員及び介護補助職員を対象職員とする。
  - ②デイ所属の職員は、相談員及び利用者の身体介護に従事する介護職員を対象職員とする。
  - ③看護部門所属の職員は、正職員及びパート職員にあつては貢献度の高い看護師を対象職員とする。
  - ④事務部門所属の職員は、相談員及び介護補助職として就労している職員を対象職員とする。

#### 2. 賃金改善種別について

コロナ克服と介護職を主体とした事業所職員のモチベーション維持をはかるため、賃金の底上げをはかることとする。一方で、利用者処遇向上及び事業所への貢献度が認められる職員には相応の配分をおこなうこととする。

- ①給与規程 職員給与表に基づく職員は基本給の改善をおこなう
- ②パート職員は時給の改善をおこなう

#### 3. 賃金改善配分方法等について

別紙、令和4年2月15日付け文書「賃金改善開始に係る給与規程の一部改訂について」を基に実施する。