

処遇改善の取り組み

老健つがるでは、介護職員処遇改善加算Ⅰ、介護職員等特定処遇改善加算Ⅰおよび介護職員等ベースアップ等支援加算を取得し、職員の資質向上等に努めています。尚、当施設では、上記処遇改善加算は処遇改善手当として毎月給与手当で支給しております。

具体的な取り組みについて

職場環境等要件	当施設としての取り組み
資質の向上	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、経管栄養、認知症介護研修等の受講支援（旅費含む）を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
職場環境・処遇の改善	有給休暇取得推進を積極的に行っている。
	介護ソフト、タブレットを活用することで、情報の共有、電子化を図り、職員の業務負担の軽減を行っている。
	特浴、リフト浴、電動ベッドを導入し、介護職員の業務負担の軽減を行っている。
	子育てとの両立を目指すため、財団本部（弘前市）に職員（老健職員も含む）が利用できる保育所を整備している。
	健康診断、ストレスチェックの実施のほか、希望する職員には、弘前大学精神科医師による「こころの健康づくり相談」を毎月1回以上行っている（財団本部にて）。また、保険会社（損保ジャパン）によるメンタルヘルスを含む各種相談支援サービスを無料で受けられる体制をとっている。敷地内を全面禁煙にすることで健康管理面の強化を図っている。
その他	地域の児童や住民との交流を行い、地域との密着を図っている。
	非正規職員から正規職員への登用を行っている。

介護職員処遇改善手当について

介護職員（介護福祉士、介護助手）の処遇改善手当は、介護職員処遇改善加算額から、初めて処遇改善加算を取得した平成 24 年度以降に行った賃金改善に要した額を除いた分を原資に、常勤割合、勤務割合等を考慮して、各人毎に決定し、毎月給与手当にて支給する。なお、当制度が廃止された場合は当該手当もその月をもって廃止する。

介護職員等特定処遇改善手当について

介護職員等特定処遇改善手当は、介護職員等特定処遇改善加算額を原資に、職員を①経験・技能のある介護職員、②他の介護職員、③その他の職種（介護福祉士、介護助手以外の職種）に分け、それぞれにおいて当制度で定められた配分をし、常勤割合、勤務割合等を考慮して、各人毎に決定し、毎月給与手当にて支給する。なお、当制度が廃止された場合は当該手当もその月をもって廃止する。

介護職員等ベースアップ等支援手当について

介護職員等ベースアップ等支援手当は、介護福祉士、介護助手、看護師、准看護師に対して、介護職員等ベースアップ支援加算を原資に、常勤割合、勤務割合等を考慮して、各人毎に決定し、毎月給与手当にて支給する。なお、当制度が廃止された場合は当該手当もその月をもって廃止する。