

《介護職員等特定処遇改善加算について》

当社では介護職員等特定処遇改善加算(以下、特定加算)に係る取り組みを実施し、**特定加算 I** を取得しています。

職場環境要件の提示について

特定加算 I の取得にあたり、見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する下記の具体的な取り組み内容を掲示致します。

	職場環境要件項目	弊社としての取り組み
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習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)	外部講師を招へいし、内部研修を年 6 回開催しています。 また、外部の研修についても受講料の補助を行い、資格取得については、休日の配慮など、職員が研修や資格取得を得やすい環境を整えています。
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	新人介護職員には、新人指導担当者として、管理者又は主任が必ず付いて指導を行うようにしています。
	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	有給休暇取得推進を積極的に行っています。
	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	月に 1 度、各部署ごとにミーティングを行い、コミュニケーションの円滑化を行うと共に、情報共有を徹底しています。
	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	事故防止マニュアルを作成、各種委員会で事例の検証を行い、再発防止に努めています。
	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	年次健康診断の実施、全館及び敷地内全面禁煙、職員休憩室を確保しています。

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	各部署のホールの目につくところに経営理念を掲示し、共有を図っています。
	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）	希望休を取り入れた勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度を導入しています。
	非正規職員から正規職員への転換	正社員登用制度規程を整備し、非正規職員から正規職員への転換を奨励しています。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用し、一人一人の業務を分散させ負担を軽減しています。