

特定処遇改善加算についての情報公開

処遇改善の取得状況と職場環境改善の取り組みについて

支給の対象者

- (Ⅰ) 経験・技能のある介護職員（勤続10年の介護福祉士）
- (Ⅱ) 他の介護職員
- (Ⅲ) その他の職種

配分の比率は、(Ⅰ)：2 (Ⅱ)：1 (Ⅲ)：0.5 で行う。

当法人の処遇改善加算の取得状況

訪問介護・訪問型サービス	処遇改善加算（Ⅰ） 特定処遇改善加算（Ⅱ）
地域密着型通所介護・通所型サービス	処遇改善加算（Ⅰ） 特定処遇改善加算（Ⅰ）
居宅介護・同行援護・重度訪問介護	処遇改善加算（Ⅰ） 特定処遇改善加算（Ⅱ）

キャリアパス・改善状況

キャリアパス要件Ⅰはすべて満たしている

キャリアパス要件Ⅱはイロ両方を満たしている。

- イ) 年度当初に会議を行い、資質向上のため必要な研修内容を計画している。年間の研修内容には、介護技術、福祉用具、医師による病気と気づきの研修を行い、幅広い知識を持った介護職となるよう又、毎月の定例会議でヒヤリハットの確認を行い事故の予想、予防ができる人材の育成を行

っている。

又、資格取得希望者には、研修期間仕事の割り振りを行い時間的フォローを行う。

キャリアパス要件Ⅲ

経験に応じ、また一定の基準に基づき定期的に昇給を判断してる。

職場環境等要件について

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）
	その他：年2回の人事考課時に仕事に対する自己目標を決めその成果を話し合い評価す
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
	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、定例会議、短時間勤務などでは休憩室での子供の待機可。
	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備
その他	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）
	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

	非正規職員から正規職員への転換
	職員の増員による業務負担の軽減