

介護職員等特定処遇改善加算について

弊社では、介護保険サービスにおいて介護職員等特定処遇改善加算を取得し、職員の更なる処遇の改善に努めております。

取得状況および職場環境等要件について掲示いたします。

取得状況

加算区分	事業所数
加算Ⅰ	8
加算Ⅱ	19

職場環境等要件について

資質の向上

【研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動】

- ・リハケア講座の受講を推進し、経営理念の理解を深めるとともにリハケア理論と技能向上に注力しています。
- ・生活力デザイナー制度を充実させ介護知識習得および技術向上を図っています。
- ・人事制度を整備し明確な基準を設定して、階層ごとに職員を公正に評価しています。

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）制度導入】

- ・パートナー制度で育成担当者を選任し、実践での指導を行うとともに精神面のフォローも行っています。
- ・人事担当者が現場を巡回し意見聴取に努めています。
- ・定期的に集合研修を実施し、育成と同期での意見交換の場としています。

【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、事業所内保育施設の整備】

- ・育児・介護休業、子の看護・介護休暇及び育児・介護短時間勤務に関する規則を制定し休業し易い環境整備を行っています。
- ・事業所内保育施設として「ぽっ歩保育園」を運営しています。

	【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】 ・提携医療機関で健康診断を実施し、再検査が必要な職員への勧奨を実施しています。 ・毎年定期的にストレスチェックを実施し、高ストレスと判定された職員で希望者には提携医療機関での医師面談を行っています。
その他	【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】 ・定期的に「Chayaの市」を開催して、ご利用者様や地域の皆様にご参加いただき親交を図っています。 ・地域行事（お祭り、運動会、清掃等）に参加して親睦を深めています。 【非正規職員から正規職員への転換】 ・一定のレベルにあり向上意欲の高い非正規職員は、本人の希望があれば稟議決裁により正規職員への転換が可能となっています。