

処遇改善加算・特定処遇改善加算についての情報公表

こちらのページでは、社会福祉法人初穂会の介護職員の処遇改善加算・特定処遇改善加算の取得状況と、職場環境改善の取り組みについてご紹介しています。

【取得状況】

特別養護老人ホーム稲毛こひつじ園、稲毛こひつじ園デイサービスセンターでは、処遇改善加算Ⅰを取得しています。

また、2019年10月より「特定処遇改善加算Ⅱ」も取得しています。

【キャリアパス・職場環境の改善政策の紹介】

介護のプロフェッショナルを育成するキャリアパス制度

初穂会では、介護のプロフェッショナルを継続的に育成するためにキャリアパス制度を導入。経験・資格取得やスキルアップが、給与や待遇に適切に反映されることで、職員の定着とモチベーション向上に取り組んでいます。

介護未経験の方でも安心して働ける支援体制

他産業から転職された介護未経験の方への支援策も充実させています。

先輩職員が業務について丁寧に指導・アドバイスし、一緒に頑張っていくエルダー・メンター制度の他、働きながらの資格取得もサポートします。

介護福祉士の資格取得に関する実務者研修受講の支援もあります。

また、希望者は非正規職員から正規職員へ転換できる制度も設けています。

育児休暇も取りやすい職場環境

初穂会では、適切なワークバランスを実現するために、育児休業制度の利用を推進しています。育休取得によるシフト変更にも柔軟に対応し、職場みんなが協力して子育てをサポートする職場です。

【職場環境等要件の実施項目の公開】

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の確保を含む）

⇒研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

⇒小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築

職場環境・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

⇒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

⇒ICT活用による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴、によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等による業務省力化

⇒子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度の充実

⇒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付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

⇒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

⇒中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者）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）

⇒障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮

⇒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