

処遇改善加算についての情報公開

こちらのページでは、社会福祉法人永友会の特定処遇改善加算取得状況の公開と、職場環境改善の取り組みについてご紹介しています。

処遇改善加算への取り組み

特別養護老人ホーム 鶴亀ながいでは、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 I」も取得しております。

経験・資格取得やスキルアップが、客観的に評価されるよう成長評価制度の導入に向け取り組んでいます。待遇に適切に反映されるようにすることで、職員の定着とモチベーション向上につながる仕組みづくりを積極的に導入します。

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・アドバイスします。

働きながらの資格取得もサポートします。

新社会人に対しては「職場研修ノート」を活用し、特定の担当職員が責任をもって指導や相談に対応できる仕組みを導入しています。

特定処遇改善加算に対する当施設の取り組み

特定処遇改善加算 I を取得するにあたり、当施設では次の取り組みを行っています。

- ・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
- ・中堅・ユニットリーダー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）
- ・個人評価・研修参加状況等を加味し職員を下記グループに分類。

A: 経験・技能のある介護職員

B: その他の介護職員

C: その他の職種

特定処遇改善加算の定めるルールに基づき、各グループごとの分配率を決定し、個人ごとに特定処遇改善加算金額を決定しています。

- ・特に優れている職員には賃金改善後賃金で年収440万円以上の給与支給を行っています。
- ・子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の整備
ワークライフ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。
2018年度から2019年度にかけては合計6名の職員が育児休暇取得しています。
育休取得によるシフト変更にも柔軟に対応し、職員みんなが協力して子育てをサポートする環境です。
「えるぼし」の認定を受けています。
- ・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
- ・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
- ・介護サービス情報公表制度の活用による経営
- ・非正規職員から正規職員への転換