

介護職員等特定処遇改善加算制度に基づく処遇改善に関する内容

職場環境等要件		当社独自取り組み
支給要件	①経験・技能ある介護職員	介護福祉士資格を保有し、介護職の経験が5年以上ある者で会社が能力を認めたもの
	②他の介護職員	介護福祉士資格を保有し、介護職の経験が3年以上ある者で会社が能力を認めたもの
配置人数	①経験・技能ある介護職員	各事業所1名以上
	②他の介護職員	相当数
賃金改善額	①経験・技能ある介護職員	年収440万円以上もしくは月額8万円（法定福利費含む）以上の改善
	②他の介護職員	月額3.5万円（法定福利費含む）前後の改善
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	グループ内にあるスクール開催の実務者研修やガイドヘルパー、同行援護養成研修、介護福祉士試験対策講座など受講できる制度あり。また、年間で計画された職種別研修や役職者対象のマネジメント研修を実施。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	当社独自のキャリア段位制度を導入。段位のレベルにより賞与を支給。
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	チューター制度により、新人職員にチューターを配置。
	雇用管理改善のための管理者の労働・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	人事制度・労務管理研修・メンタルヘルス研修を実施している。
	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	次世代育成法の行動計画に基づく両立支援の策定・実施。
	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	年1回従業員アンケートを実施し、従業員の意見を取り入れている。また、必要に応じ各事業所で「ふれあいミーティング」を実施。
	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	各種事故対応マニュアルやBCPを整備し、責任の所在を明確化。
	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	健康診断やインフルエンザ等の予防接種の実施。各事業所の休憩スペースの整備や分煙化を推進。
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）	経験年数のみの評価をしない誰伸び人事制度の整備・運用を進め、絶対評価による人事考課実施。希望休の運用、介護技術研修による不安解消。
	非正規職員から正規職員への転換	正社員率80%を目標に正社員化を推進。
	職員の増員による業務負担の軽減	介護上のリスクに対応するため、国が定める配置基準を超える人員を配置。また海外人財の活用も推進。