

株式会社なごみ 処遇改善加算を算定する上での改善内容

株式会社なごみは、処遇改善加算を算定し介護職員への処遇の改善を図るうえで下記の通り取り組みを行うことを周知いたします。

記

【職員の資質向上のための取り組み】

- ①職員満足度向上委員会(研修委員会兼ねる)による研修計画の策定・推進にて、当センターの各職種(介護職・看護職・調理職・生活相談員・管理職等)が研修に出席することで資質向上に寄与する。
- ②年度ごとキャリアパスシートに従い職員の評価及び個別面談を行い資質向上及び職場環境の改善に寄与する。
- ③毎年、介護職を含む全ての職員が個別目標(定性目標・定量目標)を定め、その目標の達成に取り組み評価をすることで資質の向上に取り組む。
- ④「介護の基礎」教育マニュアルを使用し新人職員や業務に不安のある職員に対し職員教育を行う。

【職場環境の改善への取り組み】

- ①管理職は年度ごと人事考課・キャリアパスの実行プロセスに従い職員の個別面談の機会を設け、職員評価を行うほか日ごろの悩みなどの相談を受けることで職場環境の改善に努める。
- ②管理職は職場環境の改善に寄与する研修に積極的に出席する。

【待遇改善への取り組み】

- ①キャリアパスに対応した給与レンジを提示し計画に基づいて推進する。
- ②資格取得の補助を推進するとともにその活用を促す。
- ③有給休暇や育児休暇等の積極的な活用を促す。

【賃金改善への取り組み】

- ①介護職に従事する者(正職・パート職・専従・兼務等のすべての業務形態を含める)については処遇改善手当金として5,000円~15,000円の範囲で毎月給与と合わせて支給することとする。
- ②5月末日には前年度の処遇改善手当金の調整を行い、介護職に従事する者(上記①同様)に支給することとする。

上記について、令和1年に変更された就業規則に明示するとともに、すべての職員に対して会議において周知し閲覧可能な状態で設置する。

以上

令和2年4月1日
株式会社 なごみ