

キャリアパス要件<処遇改善加算> 及び 介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開

以下の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的な取り組み（資金以外）について、以下の通り公表いたします。

- A) 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）まで取得をしている。
- B) 介護職員処遇改善加算の職員環境等要件に関し、複数の取り組みを行っている。
- C) 介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っている。

A) キャリアパス要件について<処遇改善加算>

キャリアパス要件Ⅰ 次のイからハまでのすべての基準を満たす。

イ	福祉・介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。
ロ	イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
ハ	イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての福祉・介護職員に周知している。

キャリアパス要件Ⅱ 次のイとロ両方の基準を満たす。

イ	福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①、②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を実施。常勤職員（初級常勤職員、中級常勤職員、上級常勤職員）、専門管理職・単一事業所（単一事業所全体管理者、サービス管理責任者）、法人管理職（事業所及び法人管理職、法人理事を兼ねる管理職）それぞれの職位に合わせて研修を受講している。また、年度事に能力評価を行なっている。 資格取得のための支援の実施。資格取得のための情報の提供や研修の優先的な受講等に配慮している。
ロ	イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。

キャリアパス要件Ⅲ 次のイとロ両方の基準を満たす。

イ	福祉・介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み（ⅰ～ⅲ）を設けている。 ⅰ) 経験に応じて昇給する仕組み。 「勤続年数」や「経歴年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。 ⅱ) 資格等に応じて昇給する仕組み。 「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。 ⅲ) 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み。 「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
ロ	イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。

B) 職場環境等要件について

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	介護福祉士等の資格取得について意欲のある職員には情報提供を行っている。また、研修や講習を受けやすい環境を整えている。
労働環境・処遇の改善	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	近隣の事業所と共同で人材確保についてイベントや情報交換を行っている。
	新人福祉・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）制度等の導入	2020年度より新たに主任職を設置し、新人指導の中心を担っている。
	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	雇用管理改善の為の研修等に担当職員が参加している。
	福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入	助成金を申請し、腰痛対策の為の機材を購入。
	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	育児休業制度を積極的に導入している。
	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福祉・介護職員の気持ちを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	職位による会議を随時開催している。
	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	ヒヤリハットや事故報告書を周知し共有している。
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	年1回の健康診断、メンタルヘルスケアの研修を開催している。	
その他	障害福祉サービス等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	WAMNET(独立行政法人 福祉医療機構が運営する福祉・保健・医療の総合情報サイト)に事業所情報等を登録し公開している。
	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)	子育て中の職員等が勤務しやすい短時間正規職員制度を導入している。
	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	勤務シフトや業務内容について配慮している。
	非正規職員から正規職員への転換	意欲のある非正規職員については、正規職員への転換を進めている。
	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	地域の小・中学生と積極的に交流している。また、地域の行事等に参加し住民と顔の見える関係を築けるような取り組みをしている。

C) 見える化要件について<特定加算>

- ⅰ) 「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」への掲載
- ⅱ) 自社のホームページに掲載