

2023年度 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加算に関わる情報公開

以下の要件に基づき、等法人におけるしょぼう改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）について、以下の公表いたします。

- ・ 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までの取得をしている。
- ・ 介護職員処遇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。
- ・ 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。

（Ⅰ）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行う。
	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、サービス提供責任者）、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、年度ごとに能力評価を行っている。
	各事業所ごとに研修を計画・企画（対人援助、法人の理念・成り立ち、マナー、虐待防止、災害対策、権利擁護、感染症対策等）をし、新人職員や経験の浅い職員に実施している。
	<能力評価について> ふりかえシート、支援にあたっての心構えチェック、虐待セルフチェック、雇用管理改善チェックリスト、業務評価シートを活用し、面談を行いながら、勤務態度、勤務内容、及びそれぞれの職位に対する取り組み方の姿勢等、全体を考慮して能力評価を行う。
	資格取得のための支援の実施、資格取得のための時間の確保や、試験前の勤務の調整を行っている。
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を設けている。
	A 経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。
	B 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。
	C 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。

6 職場環境等要件について<処遇改善加算・特定加算>

区分	内容
入職促進に向けた取組	・ 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
	・ 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
	・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	・ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> 働きながら介護福祉士等の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等
	<ul style="list-style-type: none"> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	<ul style="list-style-type: none"> 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	<ul style="list-style-type: none"> 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員か正規職員 への転換の制度等の整備
	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇が取得しやすい環境の整備
	<ul style="list-style-type: none"> 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び 研修等による腰痛対策の実施
	<ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の 実施
	<ul style="list-style-type: none"> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以 外の業務の提供）等による役割分担の明確化
	<ul style="list-style-type: none"> 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境 の整備
	<ul style="list-style-type: none"> 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
やりがい・働きがいの構成	<ul style="list-style-type: none"> 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・介護職員の気づきを踏まえた勤務環 境や支援内容の改善
	<ul style="list-style-type: none"> 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	<ul style="list-style-type: none"> 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

（3）見える化要件について＜特定加算＞

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