

【2024年度 キャリアパス要件及び介護職員処遇改善加算に関わる情報公開】

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（賃金以外）について、以下の通り公表いたします。

- (1) 現行の介護職員処遇改善加算Ⅰを取得している。【新加算Ⅰ、旧処遇Ⅰ】
- (2) 介護職員処遇改善加算の職員環境等要件に監視、複数の取り組みを行っている。
- (3) 介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、法人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。

(1) キャリアパス要件Ⅰ・Ⅱ・Ⅲについて

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。（任用要件・賃金体系の整備等）

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 次のイとロの両方の基準を満たす。（研修の実施等）

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のうち少なくともいずれか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平均月に1回程度受講している。各事業所ごとに研修を計画・企画（対人援助、法人理念・成り立ち、マナー、虐待防止、災害対策など）を行っている。 資格取得のための支援の実施 資格取得のための時間確保や、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 次のイとロの両方の基準を満たす。（昇給の仕組みの整備等）

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。 ① 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。 ② 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。 ③ 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。

(2) 職場環境等要件について

区分	内容
入職促進に向けた取組	<input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 <input checked="" type="checkbox"/> 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度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<input checked="" type="checkbox"/> 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 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入
両立支援・多様な働き方の推進	<input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 <input checked="" type="checkbox"/> 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ら正規職員への転換の制度等の整備 <input checked="" type="checkbox"/> 有給休暇が取得しやすい環境の整備 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> 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導入及び研修等による腰痛対策の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 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・働きがいの醸成	<input checked="" type="checkbox"/> 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ケア内容の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 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 <input checked="" type="checkbox"/> 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】

ホームページへの掲載	<input checked="" type="checkbox"/> 職場環境等要件の25項目のうち、実施する取組項目の「障害福祉サービス等情報公表システム」での選択 <input checked="" type="checkbox"/> 職場環境等要件の25項目のうち、実施する取組項目の自社のホームページへの掲載
------------	--