

<福祉・介護職員処遇改善加算について>

「キャリアパス」および「職場環境等要件」について、当施設は以下の要件を満たしております。

キャリアパス

- 1 職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備。
- 2 資質向上のための計画を作成して、研修の実施又は研修の機会を設ける。
- 3 経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定基準に基づき定期に昇給する判定する仕組みを設ける。

職場環境等要件

◆◇◆ 障がい者総合支援法事業 ◆◇◆

1. 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

2. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- 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
- 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）制度等の導入
- 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

3. 両立支援・多様な働き方の推進

- 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
- 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
- 有給休暇が取得しやすい環境の整備
- 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

4. 腰痛を含む心身の健康管理

- 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
- 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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
- 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

5. 生産性向上のための業務改善の取組

- 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
- 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
- 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

6. やりがい・働きがいの構成

- 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
- 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
- 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
- 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

◆◇◆ 介護保険法事業 ◆◇◆

1. 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
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 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

2. 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
- 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
- ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化
- 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のためのリフト等の介護機器等導入
- 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
- 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
- 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
- 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

3 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）
- 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
- 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
- 非正規職員から正規職員への転換