

## 処遇改善加算等の取得状況について (R8.4~R8.5)

当法人の福祉サービス部門(放課後等デイサービス・児童発達支援事業所・保育所等訪問支援事業)では、介護職員等処遇改善加算Ⅰを取得しています。

加算取得のための以下の要件を満たしています。

### 【キャリアパス要件について】

#### キャリアパス要件Ⅰ

- ・ (イ) 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。
- ・ 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、全ての介護職員に周知している。

#### キャリアパス要件Ⅱ

- ・ 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び下記 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。

1. 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、介護職員の能力評価を行う。→法人内研修と外部研修の年間計画を策定し積極的に研修会に参加する。外部研修後は伝達研修を行いスタッフ全体の支援技術・能力のスキルアップを目指す。・年度末に自己評価を実施し個別に面談を行い能力に応じた役職の任命を行う。

2. 資格取得のための支援の実施→研修期間内の勤務体制を整備する。研修費用の支給

#### キャリアパス要件Ⅲ

- ・ 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

2. 資格等に応じて昇給する仕組み

3. 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みについて、全ての介護職員に周知している

#### キャリアパス要件Ⅳ

### 【職場環境等要件について】

#### 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法・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
- ・ 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

### 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等
- ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度の導入

### 両立支援・多様な働き方の促進

- ・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
- ・職員の事情等の状況に応じた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
- ・有給休暇が取得しやすい環境整備

### 腰痛を含む心身の健康管理

- ・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
- ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制整備

### 生産性の向上(業務改善及び働く環境改善)のための取り組み

- ・現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施)を実施している
- ・5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている
- ・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を実施
- ・業務ソフト、情報端末の導入
- ・各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化、協同化を通じた職場環境の改善に向けて取り組み

### やりがい・働きがいの醸成

- ・地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のため、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
- ・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

### キャリアパス要件V

- ・配置等の要件の状況がわかる加算の算定  
福祉専門職員配置等加算