

介護職員処遇改善加算等の取得による賃金改善状況について

当法人では、福祉・介護処遇改善加算（Ⅰ）を取得し、職員の賃金改善を行っております。

Ⅰ. キャリアパスの要件 Ⅰ（任用要件・賃金体系の整備等）

- ・ 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ます。
- ・ 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めています。
- ・ 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、当法人の職員に周知しております。

Ⅱ. キャリアパスの要件 Ⅱ（研修の実施等）

- ・ 介護職員の職務内容を踏まえ、職員と意見を交換しながら、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おります。
 - 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っております。
全職員の介護福祉士資格取得と特定行為登録（喀痰吸引等）を目標とし、
 - ② 資格取得のための支援の実施を行っております。

Ⅲ. キャリアパスの要件 Ⅲ（昇給の仕組みの整備等）

- ・ 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的に昇給を判定する仕組みを設け、当法人の職員に周知しています。
資格等に応じて昇給する仕組みを行っております。
一定の基準に基づき定期的に昇給する仕組みを行っております。

IV. 職場環境等の要件

- 入職促進に向けた取組みとして①、②を実施しております。
 - ① 他産業からの転職者、主婦層、中高年層、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
 - ② 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みの実施
- 資質の向上やキャリアアップに向けた支援として、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、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引等研修の受講支援を行っております。また、研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動を行っております。上位者・相談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を設けております。
- 両立支援・多様な働き方の推進として①、②、③を実施しております。
 - ① 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
 - ② 職員の事情等の状況に応じた勤務シフト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
 - ③ 有給休暇が取得しやすい環境の整備
- 腰痛を含む心身の健康管理として①、②を実施しております。
 - ① 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
 - ② 短時間勤務労働者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
 - ③ 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みとして①、②、③を行っております。
 - ① 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
 - ② 高齢者の活躍（居室やフロア等の清掃、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
 - ③ 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・働きがいの醸成として、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、及び職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善を行っております。また、利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供を行っております。ケアの好事例や、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を行っております。