

介護職員等処遇改善計画書（令和6年度）

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 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 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。

イの実現のための具体的な取組内容

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。

通所リハビリテーション年間研修計画に沿って資質向上、研修の機会の確保、技術向上を目指し、能力を高めていく。

これに加え、適宜開催される研修に積極的に参加し能力を高めていく。外部研修の費用と交通費については就業規則に定める通り全額支給する。

②資格取得のための支援の実施

- ・実務経験が3年以上の介護職員に対し、実務者研修の受講費用として、〇〇万円を支給。

- ・実務者研修受講のための勤務シフトの調整について、全員が協力すること。

また、勤務状況に応じて有給休暇を活用しやすくする等、
研修受講のための支援を行う。

- ・介護福祉士国家試験対策として、試験日前7日間については希望があれば有給休暇を活用し、受験に集中できる体制を確保する。

ロ イについて、全ての介護職員に周知している。

キャリアパス要件Ⅲ 次のイとロ両方の基準を満たす。

イ 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。

ロ イについて、全ての介護職員に周知している。

職場環境等要件について〈共通〉

入職促進に向けた取組

- ・法人や事業所の経営理念やケア方針・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
- ・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

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
- ・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

- ・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
- ・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
- ・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

腰痛を含む心身の健康管理

- ・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

- ・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
- ・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

- ・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
- ・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

- ・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
- ・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
- ・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