

〔キャリアパス要件Ⅰ〕

- ・介護職員の任用における職員、職責又は職務内容等の要件を定めている。
- ・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。
- ・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。

→資格取得のための支援

全ての職員に周知している。

〔キャリアパス要件Ⅲ〕

介護職員について、経験もしくは資格等に応じて昇給するや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。

→経験に応じて昇給する仕組み。資格等に応じて昇給する仕組み。（介護福祉士の資格の取得に応じて昇給する仕組み。）

- ・就業規則等の明確な根拠規程を書面で整備し、全ての職員に周知している。

〔キャリアパス要件Ⅳ〕

- ・経験・技能のある介護職員のうち1人以上は、賃金改善後の賃金の見込み額が年額 440 万円以上である。

〔キャリアパス要件Ⅴ〕

サービス類型ごとに一定以上の介護福祉士等を配置している。

〔職場環境等要件(処遇改善の取組)〕

＜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・仕組みなどを明確化
- ・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・有資格者等こだわらない幅広い採用の実績
- ・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＞

- ・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ユニットリーダー研修、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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保

<両立支援・多様な働き方の促進>

- ・職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや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
- ・有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務分担の偏りの解消を行っている。

<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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
- ・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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理対策の実施

<生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組>

- ・厚生労働省が示している「生産性向上ガイドラインに基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている
- ・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等)を実施している
- ・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を行っている
- ・介護ソフト(記録、除法共有、請求業務転記が不要なもの。)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入

<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