

職員の処遇改善に関わる要件

加算の取得状況

- ・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）

資質の向上及び職場環境の状況

入職促進に向けた取り組み	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
	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、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
	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、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
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
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
生産性向上のための業務改善の取り組み	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
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

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

職員がその持ち得る能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい環境を整備する為、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和6年9月1日～令和11年8月31日までの5年間

2. 内容

目標1：育児・介護休業法に基づく休業等、労働基準法に基づく産前産後休業や雇用保険法に基づく給付金など諸制度の周知を実施する。

【対策】

令和6年 9月～ 規程規則とは別に必要な情報をまとめた冊子を更新する

令和6年 9月～ 産前産後休業や育児休業、休業中の社会保険料免除、給付金などの情報提供を行う

また、妊娠の申告があった職員に対し個別に面談を実施し、詳しく説明を行う

目標2：年次有給休暇の年間取得日数を職員1人あたり6日以上とする。

【対策】

令和6年 9月～ 職員会議等において有給休暇取得状況の提供を行う

令和6年 9月～ 計画的な取得に向けて管理職研修や職員研修を行う

令和6年 9月～ 職員や職員の家族の記念日等に取得することを推奨する
また、リフレッシュ休暇を推奨する

目標3：若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れを実施する。

【対策】

令和6年 9月～ 機会の提供に向けて管理職研修や職員研修を行う

令和6年 9月～ 各学校や養成校と協力し、インターンシップ等の就業体験機会を提供する