

A.キャリアパス要件について<処遇改善加算>

算定条件		恵仁会の取組み
キャリアパス要件Ⅰ	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。	該当せず。 現在、対応中。
	上記の職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。	
	上記2項目について、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	資格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。	年間の研修計画を立て、法人内外の研修に行くよう、シフト調整等を行っている。また年に2回、評価を行い、職員のモチベーション向上に役立てている。
	資格取得のための支援の実施	法人内での研修を行い、介護福祉士取得に向けた取組みを行っている。また、技能実習生の受入れも積極的に行っている。
キャリアパス要件Ⅲ	経験に応じて昇給する仕組み	該当せず。 現在、対応中。
	資格等に応じて昇給する仕組み	
	一定の基準に基づき定期的に昇給を判断する仕組み	
	上記について全ての介護職員に周知している。	

B.職場環境等要件について<共通>

算定条件		恵仁会の取組み
入職促進に向けた取組み	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	法人管理部門と介護現場の、定例ミーティングにより、理念等の浸透、及び現場における問題等を取り上げ、PDCAサイクルの循環を行っている。
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	予め年間研修計画をたて、勤務調整の上、職員のスキルアップができるよう、受講機会を提供している。また、各事業の特性に応じて、サービス提供責任者、認知症研修などを受講するよう促進している。
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、事業所内託児所の整備 職員の事業等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換制度等の整備	法人内の託児所があり、職員の福利厚生に貢献している。また、産休後の短時間勤務者への職場復帰への制度を整備している。 また、非正規職員から正規職員への転換を推奨している。
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者も受診可能は健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設備等健康管理対策や実施	正社員、非正規職員に関係なく、全職員に健康診断・ストレスチェックを行っている。
生産性向上のための業務改善取組み	タブレット端末やインカム等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	ICT補助金等を活用して、コロナ禍で3密を避ける為、タブレット、クラウドシステムを導入、また見守りセンサーの導入を検討している。

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労環境やケア内容の改善	法人管理部門と介護現場での間で、定期的にミーティングを行い、職場のモチベーション向上を行っている。
--------------	---	---

C.見える化要件について<特定加算>

処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること	全事業が、処遇改善加算Ⅲを算定。
「介護サービス情報公表システム」への掲載	令和4年10月掲載予定
自社のホームページに掲載	令和4年4月から掲載
事業所内・施設で、外部からみえる場所への掲載	