

賃金以外の職員の処遇改善に関する具体的な取り組みについて

当法人では、職員に対し以下の処遇改善加算を算定しています。

- ・処遇改善加算Ⅰ（平成21年4月～算定開始）
- ・特定処遇改善加算Ⅱ（令和1年10月～算定開始）

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組み

	職場環境要件	当法人としての取組み
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	各事業所及び事業所内休憩室に、法人理念を掲示し、誰もが自由に閲覧できるようにしている。都度ご利用者様の状態に合わせてケア方針を見直すよう検討し、検討を記録として残している。
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	専門性を高める技術習得の研修や、自己啓発を促す研修情報を掲示している。資格取得や受講に伴う受験料や研修費等の補助を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
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、事業所内託児施設の整備	職員の家庭や生活、育児や介護など個々の事情を相談しやすい環境を整えている。状況に配慮したシフトを作成するように努めている。非正規職員から正規職員への転換を推奨し、年1度以上働き方についての個別面談を行っている。
	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	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	年次健康診断の実施、職員の休憩室の確保を行っている。悩み等の相談については個別に時間を設けじっくりと相談が受けられるよう配慮している。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	管理者が適切に職員の健康状態・業務内容を管理改善できるよう、マネジメント研修・ハラスメント研修等を実施している。
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	タブレット導入により記録媒体の縮減、見守り機器・センサーの導入により支援業務の負担軽減へ取り組んでいる。
	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	チームの一員として活躍できるように、高齢ゆえに出来る事・得意な事を主にして役割を定めている。基本の役割を定めた中で、負担が偏らないように毎朝のミーティングで細かく分担を決めている。
	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	5S活動の啓発、実践に取り組んでいる。職場環境を整える事の意味を一人一人考え、日々整備している。
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務環境やケア内容の改善	毎朝ミーティングを行い、情報共有を徹底している。夜勤者や休日明けの職員にも随時引継ぎを行っている。管理者は職員が不安や悩みを打ち明けられるような環境作りに努めている。
	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	接遇マナーや理念、高齢者の心身のケアについてなど年間研修計画に沿って毎月社内研修を行っている。