

処遇改善に関する具体的な取組内容

賃金以外の処遇改善に関しては、下記のとおり行っています。

区 分	内 容
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(採用の実績でも可)しています。
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、ファーストステップ研修、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を行っています。 ・エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等を導入しています。 ・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を設けています。
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をさせています。 ・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を行っています。
腰痛を含む心身の健康管理	・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を充実させています。 ・短時間勤務労働者も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員の為の休憩室の設置等健康管理対策の実施をしています。
生産性向上のための取組	・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)を行っています。 ・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ます。 ・介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの)、情報端末の導入を行っています。 ・介護ロボット(見守り支援、入浴支援、介護業務支援等)又は職員間の連絡調整の迅速化に資する機器の導入を行っています。
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を行っています。 ・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をしています。