

## 介護職員等処遇改善に関する情報公開

当施設では、介護職員に介護職員等処遇改善加算Ⅰを取得しております

### 【処遇改善に関する具体的な取り組み内容】

入職促進に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・他業種からの転職者、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</li><li>・職業体験の受け入れや看護職、介護職の学生実習の積極的な受け入れ</li><li>・人事部に採用に特化した採用企画室を設置し、下記を実施</li><li>・法人ホームページに採用情報ページを設け、定期的に求人情報の最新化</li><li>・求める職種/人材を効率よく採用できる求人サイト（ハローワークや有料媒体など）を活用し、必要に応じて合同就職説明会へ出展、学校訪問を実施</li><li>・職員紹介や退職した職員が戻りやすいキャリアリターン制度を導入</li></ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・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略痰吸引、認知症ケア等や介護支援専門員等の資格支援制度の導入により教材費や受験料、進学費用などを全額法人負担とすることで、各職種において専門性を高められるような環境を整えている</li><li>・責任者による定期的な面談の実施、キャリアアップ等に関する相談の機会の確保</li><li>・法人内研修の参加</li><li>・月に1度、理事長・院長が朝会を実施し、職員の意識の醸成を図っている</li><li>・採用する職種ごとに、必要なスキルや思考を明確にしており、採用時から質の担保に努めている</li><li>・医療依存度の高い利用者を受け入れするために、研修を計画し、専門職や認定看護師からの講義を受けている</li><li>・介護職員は介護クリニカルラダー制度によるキャリアアップ制度を設け、いつでも研修が受講できるように動画研修を導入している</li></ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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、法人内託児施設、病児施設の設備</li><li>・有給休暇が取得しやすい環境の整備</li><li>・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の充実</li></ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"><li>・短時間勤務労働者等も受診可能な定期的な健康診断・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</li><li>・事故・トラブル等への対応マニュアル等の作成等の体制の整備</li><li>・インシデントレポートの積極的な入力、事例検討の実施</li><li>・マッスルスーツ導入による腰痛予防の実施</li></ul>
生産性向上のための業	<ul style="list-style-type: none"><li>・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ロボットやセンサー等の導</li></ul>

<p>務改善の取組</p>	<p>入による業務量の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託業者、看護補助員の活用（居室やフロア等の掃除、シーツ交換、食事の配膳・下膳、入浴介助）等による役割分担の明確化</li> </ul>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、認知症カフェ・健康講座等による地域住民との交流の実施</li> </ul>