

介護職員処遇改善加算等に基づく賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

区 分	内 容	当法人の具体的な取組
入職促進に向けた取組	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	●採用時の配属希望を考慮した配置の検討や採用後も定期的に能力や適正に応じた配置転換を検討。また、学会等の研修会に事業所経費で参加できる機会を設けている
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等に拘らない幅広い採用の仕組みの構築	●資格取得者のみでなく、無資格者や経験がない就職希望者についても応募可能としている
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研修の受講支援等	●個人のキャリアアップ志向に応じた研修会を紹介するとともに、研修受講については原則、勤務扱いとする等、受講しやすい環境を構築
	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	●年2回、上長との面談を実施。面談では個人のキャリアアップ志向に応じた研修会の紹介や部署内での役割任命等の検討を実施
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	●1時間単位で取得できる有給休暇制度があり、1年につき5日の範囲で取得可。子供や介助を要する家族の急な医療機関への受診等の際に取得する職員も多く見受けられる ●子供の夏休みの期間に併せて夏季休暇として年2日の特別な休暇を付与 ●配偶者分娩休暇として3日間の特別な休暇を付与
	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	●勤務予定表作成時に原則として3日の希望休の申し出が可能な体制を整備 ●育児短時間勤務の体制を整備 ●非正規職員から正規職員への希望が生じた場合、当該職員の勤怠状況や業務評価結果等を加味して協議を行う体制を整備
	有給休暇の取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけの実施	●1時間単位で取得できる有給休暇制度があり、1年につき5日の範囲で取得可 ●有給消化率を最低でも平均70%以上として目標を掲げることとするが、平均消化率は例年80%と高い水準
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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善研修等の実施	●理学療法士による腰痛予防体操の指導やノーリフティング研修を開催しスライディングボードの活用等で職員の腰痛予防に取り組んでいる ●利用者が使用する全てのベッドやストレッチャーは昇降可能なものとしている。尚、離床センサー付き及び体重測定機能付きベッドを一部導入
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制を整備	●事故対応マニュアルをはじめ、各種マニュアルを整備
生産性向上のための取組	現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施	●令和7年度中に課題の見える化に関する取組みを実施予定
	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	●業務手順書を作成。いつでも誰でもが確認できるように設置 ●ICT化(介護支援システムの導入)により、容易に情報共有が図れる環境を整備
	介護ロボット(見守り支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器の導入	●離床センサー付き及び体重測定機能付きベッドを一部導入
	業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に間接業務がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担う等、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う	●継続雇用又は他の職場で定年退職をされた方等を雇用。運転手や掃除員、洗濯係等に従事 ●体力面を考慮し、短時間や勤務日数等を希望に応じて協議し設定。適性に役割分担を行い、やりがいを持てるよう配慮している
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	●業務改善や細かな職員の気づきを共有できるよう毎日のミーティングや定期的な部署会の実施 ●上長による個別面談を実施する等、意見を出しやすい環境を構築
	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	●外部や他部署、利用者やそのご家族からの厳しい意見だけでなく、感謝の言葉等も共有。全職種が集まる集会の際に労いの言葉として周知すること等もある