

当法人の介護職員の処遇改善の取り組みについて  
(賃金改善以外の処遇改善)

区分	職場環境等要件項目	当法人の取り組み
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	法人の理念、看護介護の理念を入職時の全体研修で説明するとともに、法人の人材育成方針に沿ってOJT・研修を実施し、評価を実施しています。
	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	法人ホームページの採用情報のコーナーやハローワークなど各種媒体を通じて、幅広く人材を募集しています。
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	ト記研修受講費用の全額補助を行うことにより研修の受講支援を行っています。 ・喀痰吸引等研修 ・認知症介護実践者研修
	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	法人の人材育成方針に沿って、人材育成・教育を行い、キャリアラダーにより年1回評価を行っています。 上司による面談(1～2回/年)によりキャリアコンサルティングの機会を確保しています。
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、事業所内託児施設の整備	育児休業制度・介護休業制度等の利用を推進しています。 平成28年4月に院内託児所(企業主導型保育施設)を再開し、有子職員の子育て支援を行っています。
	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	年1回勤務意向調査を行い、職員の意向を把握しています。 非常勤職員から正職員への転換については、本人の意向があった場合、評価の上、対応しています。 また、生活の形態に合わせて正職員から非常勤職員への転換にも適宜、対応しています。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、年次有給休暇の取得率向上に努めています。
	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	職員意見箱、メンタルヘルス・健康相談窓口、ハラスメント相談窓口、公益通報窓口等の各種相談窓口を設置し、職員が相談しやすい環境を整備しています。 産業界との連携を密に取り、必要に応じた支援を行っています。
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	職員健康診断を年1回(特定業務従事者は年2回)実施しています。健康診断の一環で腰痛アンケートを実施し、必要に応じて産業界の指示・面談により、整形外科の受診を促しています。 ストレスチェックを年1回実施し職員のメンタルヘルス対策に努めています。
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	令和元年度以降、介護保険の各施設・事業所に記録システムを順次導入し、業務の効率化・サービスの質の向上に努めています。令和5年度中に、未導入の事業所に記録システムを導入予定です。
	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	準職員の身分制度を設け(雇用契約期間の上限:満70歳)、高齢者の就業の機会を確保しています。
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	各施設・各事業所・各職場内での定期的な各種会議・ミーティングの実施及びグループウェアソフトの有効活用により、職場間・職場内のコミュニケーション及び情報共有に努めています。
	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	研修・全体朝礼等で年1回以上、医療・介護保険制度や法人の理念等を学ぶ機会を提供しています。 職員の名札の裏面及び施設・事務所の各所に法人の理念を示し、職員の意識を高めるよう努めています。