

介護職員等処遇改善加算制度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

入職促進に向けた取組み

- ・“技術の有無より人柄の良い人” 経験者、有資格者等にこだわらず、他産業からの転職者を幅広く採用しています。
- ・法人理念、各事業所運営ビジョン等を毎年度当初に職員へ示し、各自が自己努力目標を設定して法人理念の実現を目指しています。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ・勤務しながら介護福祉士取得を目指す職員に対し、実務者研修スクーリング期間中の職務専念の義務を免除しているほか、介護福祉士国家資格等取得時に褒賞金を贈るなど受講支援を行っています。
- ・職員育成研修計画に従い、外部講師による「初任者」「中堅」「管理監督者」などの研修を行っています。参加職員は人事考課に基づく選抜を行っており、キャリアパスや専門性、実践力、意欲の向上を高めています。
- ・新人職員には教育担当職員2名を配属し、独自の育成プログラムによる指導と面接による評価を行い、太田の介護職員を育てています。
- ・管理者との面談を年2回実施し、自己努力目標達成に向けたアドバイス、職員の目指す働き方やキャリアアップ等に関する相談の機会を確保しています。

両立支援・多様な働き方の推進

- ・厚生労働省から「くるみん（子育てサポート企業）」や「えるぼし（女性活躍推進企業）」の認定を受け、子育てと仕事を両立しやすい労働環境や給与制度を整備しています。また、提携保育園の利用も可能です。
- ・職員の事情等の状況に応じた勤務シフトに対応しているほか、家族との絆を深めることなどを目的とした「きらきら休暇（年次有給休暇）」を設けるなど、年次有給休暇の取得を推進しています。
- ・非正規職員を対象とした正規職員登用試験を定期的実施しています。

腰痛を含む心身の健康管理

- ・短時間勤務労働者を含む全職員を対象とした健康診断（年2回）及びインフルエンザ・新型コロナウイルス感染症予防接種支援（年1回）、常勤職員を対象としたストレスチェック（年1回）を実施しています。また、郡山市から「空気のきれいな施設（敷地内全面禁煙）」の認証を受けるなど、より良い労働環境の維持に努めています。
- ・腰痛防止コルセットを支給するなど職員の負担軽減を進めています。
- ・各種事故対応マニュアルやBCPを整備し、責任の所在を明確にして対応しています。

生産性向上のための業務改善の取組み

- ・業務改善チーム（生産性向上委員会等）による課題の可視化、課題解決に向けた対策の検討、対策を実施したうえで、効果検証を実践しています。
- ・「5S活動（整理、整頓、清掃、清潔、躰）」の推進と「3M（ムリ、ムダ、ムラ）削減」の基本的活動を継続するなど、職場環境の整備を進めています。
- ・業務マニュアルや専用の介護保険ソフトを活用し、ケア内容や申し送り事項などの情報を共有することにより、事務の効率化を図っています。
- ・インカムや利用者離床センサー、最新の入浴機器を導入するなど、職員の負担軽減を進めています。

やりがい・働きがいの醸成

- ・職員提案による新しい取組みを事業計画に位置付けるなど、職員の意見が反映された施設運営に努めています。
- ・年1回開催される法人研究発表会で業務を行いながらまとめ上げた研究の成果を発表し、他事業所の好事例や直面する課題を共有しています。
- ・毎朝のミーティング時に、法人理念「誓いの言葉」を唱和しているほか、職員の常駐スペースに「目指す職員像」を掲示して見える化を進めています。
- ・視覚支援機器を整備するなど障がい者を有する職員が働きやすい職場環境を構築したうえで、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を上回る障がい者を雇用しています。