

賃金改善以外で取り組んでいる処遇改善の内容

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

利用者様やご家族の立場にたったサービスの提供を目指しています

- 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（採用の実績でも可）

子育て中の方にも働きやすい環境を整えて積極的に採用しています

- 職場体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施

体験希望や見学希望の方を随時受け入れています

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もの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もの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

本人の希望によりそれぞれ受講できるように支援しています

- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

資格取得で手当てを付与しています

- 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）制度等導入

相談や悩みがあれば管理者等が対応しています

- 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

話し合いの機会を設け、日常の会話からも相談しやすい環境を心掛けています

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、事業所内託児施設の整備

お休みは比較的取りやすい環境です

突然のお休みなどもスタッフみんなでフォローしています

- 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

柔軟に対応しています

- 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に〇回取得、付与日数のうち〇%以上を取得）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を行っている

年に最低でも5回は取得するよう声掛けをしています

- 有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている

スタッフ全員が一連の仕事ができるようにしています

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の充実

健康診断を受けられるよう受診体制を整えています

ま

た、年1回のストレスチェックを実施しています

- 事故・トラベルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

緊急時の連絡体制を整え、何かあった場合の報告手順をマニュアル化しています

生産性向上（業務改善及び働く環境改善）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）を行っている

管理者が定期的にスタッフに聞き取りを実施し課題の抽出から改善実行までを行っています

●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）を実施している

業務時間調査を実施したり負担の大きい作業などを把握するようにしています

●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る

常に心掛けています

●業務手順書の作成や、記録・報告様式の久々字による情報共有や作業負担の軽減を行っている

作成して、それを活用しスタッフの均一化を試みています

●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（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入

記録ソフトを導入し、タブレットで管理をしてスタッフ間での情報共有ができるようになっています

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

どのようにしたらスタッフが働きやすいか日々改善しています

●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

法定研修など学ぶ機会を設けています

●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

その都度スタッフ全員で情報を共有しています