

ナイス

処遇改善に関する取り組み



1. 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

💡 法人内事業所間での人事ローテーションにより、職場の活性化を図り入職促進に取り組んでいる。

- ◆他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

💡 職員が新たな人材を紹介した場合には、紹介した職員に対し紹介手当の支給があり、幅広い採用の仕組みがある。

- ◆職業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

💡 地域の介護支援専門員実務研修実習の受け入れを行っている。

2. 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

💡 主任ケアマネの研修や介護支援専門員更新研修の受講支援、その他必要な研修等の受講支援を行っている。

- ◆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

💡 職員の個人面談を実施している。

3. 両立支援・多様な働き方の推進

- ◆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

💡 取得状況を定期的に確認し、全職員が年間5日以上の有給休暇の取得を実現している。

- ◆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

💡 有休休暇を取得しやすいよう、平素から各担当利用者の情報の共有を図り、ケースによっては2人体制を取っている。

4. 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

💡 全職員の健康診断の実施と、衛生委員会によるストレスチェックの実施分析により、職員の心身の健康管理を行っている。

- ◆事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

💡 事故発生時や苦情受付時の対応マニュアルを作成しており、適宜会議等で対策を検討している。

5. 生産性向上(業務改善及び働く環境改善)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)を実施している

💡 業務を行う上での課題の見える化、課題分析に取り組んでいる。

- ◆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

💡 各自書棚の位置を決め、利用者情報を整理している他、各事業所のパンフレット等もサービス種別に整備している。

- ◆業務支援ソフト(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

💡 介護ソフトを導入し、記録、情報共有の効率化を図っている。



6. 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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善

💡 週1回定例会議を行い、利用者に関する情報またはサービス提供に当たっての留意事項等、必要な事項を議題として取り上げている。

- ◆利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供

💡 職員個別の研修計画を立て、定期的に学ぶ機会を設けている。