

## 処遇改善加算の取り組みについて

	内容	当施設の取り組み
入職促進に向けた取組	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	有資格者関係なく採用をしています。 80代の方も活躍されてました。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	外部研修のパンフレットを介護職員に渡して希望者には、施設で費用負担して受講してもらっています。社内研修も日赤を招いて救急蘇生法の研修実施。又、毎年考課をして、それぞれのキャリアアップ及び昇給を決定しています。
両立支援・多様な働き方の推進	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	主婦が多く、「休日希望日」を提出してもらい、それぞれの用事に合わせて柔軟な勤務体制をとっています。
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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	当施設は機械浴を使用して、介護職員の負担軽減、腰痛を予防しています。 腰痛ベルト及び介護者用移譲用のベルトを使用して腰痛予防にしています。
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	夜間時、夜勤介護職員の負担軽減を目的に見守りカメラを導入して訪室の回数を減らす事が可能になりました。
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	毎朝、ミーティングを行い、職員それぞれケア及び勤務要望を聞き取っています。 申し送りノートですべての介護職員が目を通し情報を共有しています。