

処遇改善への取り組み

社会福祉法人宇医会では介護職員の処遇改善に積極的に取り組みます。

入職促進に向けた取り組み

- ①法人や事業所の経営理念やケア法人・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

宇医会の取り組み

事業計画書、事業報告書を作成し、「介護サービス情報公表システム」、ホームページへの公開を行っている。

- ③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

宇医会の取り組み

65歳以上の採用実績あり。経験、有資格者等にこだわらない採用実績あり。

- ④職業体験の受け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り組み実施

宇医会の取り組み

地域の小中学校から職業体験の受け入れや、地域行事に参加して、職業魅力向上の取り組みが実施されている。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ⑤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

宇医会の取り組み

働きながら介護福祉士取得を目指す者に対し、実務研修受講などに優先的に公休を与える。認知症ケアに関しても研修受講希望者に優先的に業務調整を行っている。

- ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

宇医会の取り組み

全職員を対象とした研修会を実施。年2回の人事考課を行い、昇格、昇給を行っている。

⑧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

宇医会の取り組み

人事考課シートを用い、積極的な個別の能力開発支援実施と、年2回の人事考課面接の機会を確保している。

両立支援・多様な働き方の推進

⑩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、職員の希望に則した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備

宇医会の取り組み

職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの調整を行っている。また、短時間勤務も職員の事情等の状況に応じて行っている。

⑪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掛けを行っている。

宇医会の取り組み

有給取得に関しては、よほどのことがない限り、本人が希望する日程、日数での取得を行えるよう調整を行っている。

⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制により、業務の属人化の解消、業務分担の偏りの解消を行っている。

宇医会の取り組み

業務が属人化しないように、複数の職員で業務が行えるように情報共有や事前の検討が行われている。

腰痛を含む心身の健康管理

⑬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

宇医会の取り組み

メンタルヘルス等において担当職員の設置あり。状態に応じて産業医による個別相談指導も行っている。

⑭短時間勤務労働者党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

宇医会の取り組み

年に1回、全職員に健康診断とストレスチェックを実施しています。ストレスチェックで高ストレスと判断された場合は、産業医との面談をセッティングし早期解決に努めています。

す。夜勤に従事する職員は腰痛チェックを年2回行っています。
休憩室は、いつでも利用できるように開放してあります。

生産性向上のための取り組み

17 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を行っている。

宇医会の取り組み

委員会を設置し、定期的に業務改善を目的とした会議を行っている。

18 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。

宇医会の取り組み

現在行っている業務に対して見直しを行い、無理・無駄を省けるような業務の見直しをおこなっている。

19 5 S 活動等の実践による職場環境の整備を行っている。

宇医会の取り組み

5 S 活動の一環として、定期的に施設の巡視を行い、環境の整備を行っている。

20 業務改善手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている。

宇医会の取り組み

業務手順書の作成は行っており、適宜に見直しを行っている。記録や報告について、簡素化を行い、作業負担の軽減を行っている。情報共有がタイムリーに行えるように、介護ソフトの仕様が行われている。

21 介護ソフト、情報端末の導入

宇医会の取り組み

ノート P C、タブレット端末を導入し、記録の電子化により業務負担を軽減している。

やりがい・働きがいの醸成

22 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。

宇医会の取り組み

2 月に 1 回、介護職員を中心に会議を行い、気づきや勤務環境、ケアの内容など、改善に向けた会議が行われている。

27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

宇医会の取り組み

2月に1回、全職員対象の研修会を実施しており、法人の理念等を定期的に学ぶ機会の確保が行えている。毎週開催の処遇検討会において、利用者本位のケアの方針を中心とした話し合いが行われている。