

## 介護職員等処遇改善加算等に基づく取り組みについて

当社では、介護職員が働きやすく、質の高いサービスを提供し続けられるよう、以下の取り組みを実施し、職場環境の改善に努めています。

### 1. 資質の向上に関する取り組み

区分	当事業所の取り組み内容
研修制度	業務に必要な知識・技術習得のための内部研修を毎月1回実施しています。(例:身体拘束適正化、認知症ケア、接遇マナー研修など)
OJT・指導体制	新規採用職員に対し、経験豊富な先輩職員によるOJT(現任訓練)を導入し、早期のスキルアップを支援しています。
外部研修支援	当社は、職員のスキルアップを積極的に支援しています。会社が業務上または専門性の向上に必要と認めた外部研修について、その費用の助成を行っています。 また、その参加に際してはシフト調整等、勤務上の兼ね合いを考慮し、専門性の早期向上を支援しています。
キャリアパス	役職や職務に応じた昇給・昇格の仕組み(キャリアパス)を明確化し、施設事業での管理職登用など、職員の希望に応じた面談を通じて目標設定と意欲向上に繋げています。
入職促進	事業所単体の枠を超えた広域的な採用制度を導入し、人員状況に合わせた柔軟な勤務地や勤務形態の提案を行うことで、幅広い採用と人員確保をシステム化しています。

### 2. 労働環境・処遇の改善に関する取り組み

区分	当事業所の取り組み内容
多様な働き方	子育てや家族等の介護等、仕事との両立を目指す方のための育児・介護休業等の制度を整備しています。
両立支援	職員の家庭状況等に応じた柔軟な勤務シフトや時短勤務制度を導入し、多様な働き方を採用しています。また、早番・日勤・遅番を軸としたシフトとなっており、夜勤はありません。
生産性向上に向けた役割分担と取り組み	当事業所では業務内容を明確に区分し、常勤職員と応援職員との役割分担を徹底しています。これにより、内外部からの応援職員が介護助手などの間接業務に即座に従事できる体制が整備され、介護職員が質の高いケアに専念できる環境を確保しています。この体制は、人員不足時の負担軽減や生産性の維持・向上に繋がっています。

区分	当事業所の取り組み内容
	<p>具体的な人材活用：</p> <p>① 内部人材の活用 近隣の社内で運営する訪問看護事業所等からの応援職員を「介護助手」として活用し、環境整備、洗濯、物品管理などの間接業務や、軽微な業務フォローを依頼することで、介護職員の負担を軽減しています。</p> <p>② 外部人材の活用 急な人員不足時に外部派遣サービス等を利用し、上記のような間接業務や業務フォローを担う人材を確保することで、介護職員の業務負担を平準化し、安定的なサービス提供体制を構築しています。</p>
身体的負担の軽減	入浴で使用する介護リフトの導入や、他事業所のケアマネジャー等、多職種との連携強化により適切な福祉用具の導入を図り、職員の身体的負担の軽減と、より質の高い介護技術の活用を促進しています。
相談窓口	職員が安心して働けるよう、ハラスメント(セクハラ・パワハラ等)や業務に関する悩みに対応する相談窓口を本社に設置し、匿名での相談も受け付けています。
非正規から正規への転換	入職から半年の研修期間を経て面談を実施し、職員の希望を伺いながら正規雇用への転換、または勤務形態の変更を随時行っています。

### 3. その他の取り組み

区分	当事業所の取り組み内容
業務効率化(ICT活用)	訪問記録の作成や情報共有に職員用のアプリケーションを導入し、同一アプリ内での情報共有や請求ソフトとの連携を図ることで、転記等の作業負担を軽減しています。
チーム連携の強化	多職種(他事業所の看護師、ケアマネジャー等)との連携を深めるための定期的な合同カンファレンスを実施し、サービス提供体制の改善に努めています。
職員の健康管理	法定の健康診断に加え、ストレスチェックを毎年実施し、職員のメンタルヘルスケアと健康管理を積極的に行っています。
コミュニケーション	職員間の親睦を深め、会社への理解を深めることを目的として、総会やクリスマス会などの親睦行事(費用は会社負担)を定期的に行い、風通しの良い職場づくりを推進しています。