

介護職員等の処遇改善への取り組みについて

久留米昌普久苑では介護職員等への処遇改善の取り組みとして、介護職員等処遇改善加算を算定しております。

賃金以外の処遇改善方法として、下記の事に取り組んでおります。

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
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者、有識者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）
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
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連携
	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）制度の導入
	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・働き方に関する定期的な相談の機会の確保
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もの為の休業制度等の充実、事業所内託児施設の充実
	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
	有給休暇を取得しやすい雰囲気。意識づくりの為、具体的な取得目標（例えば、一週間以上の休暇を年〇回取得、付与日数のうち〇%以上取得）を定めたうえで、取得状況を定期的に確認し、身近な上司からの積極的な声掛けを行っている。
	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。
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
	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体制の実施
	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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の

	実施
	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
生産性向上のための 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。
	介護の課題を見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実践している。
	5S活動(業務管理手法の一つ。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。
	業務手順書の作成や、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。
	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
	介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール組む)の導入
やりがい・働き甲斐 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
	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
	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

令和7年4月1日