

介護職員等処遇改善加算にかかる取組み

【入職促進に向けた取組】

①法人の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための仕組みなどの明確化

【デイサービスきずなの基本理念】

・デイサービスきずなでは、お客様を自分の家族のようにまごごろ込めた介護でこれまでの生活習慣と「じぶんらしさ」を大切に共に歩んでいきます。
家庭にいるような、明るくにぎやかな雰囲気を感じて頂けると思います。

【ケア方針】

・個人として尊重され、その人らしい生活を目指せるように支援、プライバシー保護し、尊厳を守る介護を行います。
・安全にサービス提供を行い、安全のために自由が抑制されることがない介護を行います。
・既存能力を最大限に発揮できるように努め、適切な介護を行います。
・一人ひとりのコミュニケーションを大切に介護を行います。

【人材育成方針】

・eラーニング、研修にて介護知識の向上に努める。

【基本理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための仕組み】

・高齢者一人ひとりが自立した生活を送れるよう支援するために、
職員の接遇マナー(挨拶・表情・態度・言葉遣い・身だしなみ)や虐待
(身体的・ネグレクト・心理的・性的・経済的)防止・そのた介護に関する
研修を計画的に行います。

管理者、相談員、介護職員、看護職の多職種でケア方法や方向性を
統一するためにミーティングを実施します。

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

- ・ハローワークにて経験者や有資格者にこだわらい採用の実施。
- ・無資格者に資格取得の支援を実施。

【資格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

- ・eラーニング活用や通常研修の実施。
- ・資格取得の支援を実施。

⑧上位者・担当者等によるキャリア面接など、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

- ・人事評価の実施、必要に応じて面談を行います。

【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、職員の希望に即した非正規から正規職員への転換の制度等の整備

- ・職員の事情等の状況に合わせて、勤務日や時間に配慮しています。

⑫有給休暇の取得推進のため、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

- ・有給管理表で有給休暇取得推進を積極的に行っています。

【腰痛を含む心身の健康管理】

⑮介護職員の身体への負担軽減のための介護技術の取得支援、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

- ・腰痛対策に研修等の実施。

⑯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

- ・事故やトラブルへの対応マニュアルを閲覧しやすい場所に設置。
及び責任者を明確にしている。

【生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組】

⑮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

- ・タイムテーブルの作成、及び複数担当で業務を実施。
- ・送迎担当での送迎ルートの見直し。
- ・業務のアンケート等を行い課題の抽出、明確化、課題解決のための取組み。

⑳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

- ・ケース記録と家族宛の連絡帳の書類を連動して、入力作業の簡素化
- ・アプリによる職員間の情報共有化。

㉑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

- ・介護ソフトの導入で請求業務の簡素化。

【やりがい・働きがいの醸成】

㉕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

- ・ミーティングやアンケート、ヒアリングにて、ケア内容や気づきを共有している。

㉘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

- ・利用者・家族、及びケアマネジャーの謝意等を回覧している。