

処遇改善に関する具体的な取り組み内容

◎入職促進に向けた取組

- ・法人や事業所の経営理念や支援方針・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
→方針や施策を定め、面接時や就職説明会にて案内している。
- ・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
→不定期にハローワークにて、採用活動を実施している。

◎資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ・働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援 等
→資格取得制度として受講料の一部を法人が立て替える制度を準備している。
- ・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
→年に2回、今後のキャリアプランと一緒に考える面談を確保している。

◎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
→家庭の都合に合わせて働ける様、日給制で働ける非常勤の制度がある。
- ・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(例えば、1週間以上の休暇を年に〇回取得、付与日数のうち〇%以上を取得)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かけ等に取り組んでいる
→有給を取得しやすいよう、有給時には同職種間で補いあう取り組みをしている。

◎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
→職員向けの相談窓口を設置している。
- ・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
→介護における事故・苦情だけでなく、職員や職場内での事故やトラブルを想定したマニュアルを整備している。

◎生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための業務改善の取組

- ・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
→毎月の会議等で話し合いを行い、改善に努めている
- ・5S活動(業務管理の手法の1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
→5S活動の制度を導入し、徹底を図っている。
- ・業務支援ソフト(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
→HUGシステムを導入している。

◎やりがい・働きがいの構成

- ・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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
→月に1回ミーティングの後に職場の環境を更に良くする案を出し合う事を議題に入れている。
- ・支援の好事例や、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
→年に1回、ケアの好事例や利用者等からの謝意等を共有、表彰する制度を設けている。

うおーむでは、上記の取り組みを行い、処遇改善加算(新加算)(1)を取得しています。

2026年 4月