

マリアの丘 処遇改善加算に関する取組について

【入職促進に向けた取組】

法人や事業所の経営理念やケア方針・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

→ご利用者主体となる介護サービスを提供。スタッフの気づきを離しやすい職場づくりを目指しています。

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（採用の実績でも可）

→幅広い年代、性別、経験年数のスタッフが従事しています。

【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

→資格取得支援制度あり、半額～満額を補助、通学に関しても補助があります。

【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者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備

→短時間制度、育児休業、急なシフトの変更等 柔軟に支援しています。

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かけを行っている

→全従業員有給休暇取得率ほぼ 100%達成しています。

【腰痛を含む心身の健康管理】

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対策の実施

→毎年健康診断・ストレスチェックを行っています。

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

→研修へ出席しています。

【生産性向上のための取組】

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

→ 一定時出勤定時退社をすすめ、残業はほぼゼロ。スタッフの労務上の問題には積極的に解決に取り組んでいます。

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

→ 手順書作成。記録は最大限簡易化しています。

業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。

→ ゆとりをもった時間配分、協力体制を敷いています。

【やりがい・働きがいの醸成】

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

→ 毎月のミーティングをはじめスタッフの声が通りやすい風通し良い職場を意識しています。

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

→ ミーティングをはじめ、スタッフ間で相談しやすい職場を意識しています。