

キャリアパス要件について

要件 I	<p>①職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。</p> <p>②職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている。</p> <p>③就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての介護職員に周知している。</p>	<p>医療法人明信会として、規程があり、給与は資格ごとに定めています。</p> <p>就業規則はいつでも閲覧可能としてあり、入職時に説明しています。</p>
要件 II	<p>④ 介護職員との意見交換を踏まえた資質向上の目標</p> <p>『研修に積極的に参加する。資格取得を含め、個々の目標達成を目指す。』</p>	<p>個人は年に2回の勤務調査時(人事考課)と併せ「私の目標」を明文化し自己評価します。</p> <p>自らが言語化することで資質向上のために何が必要なのか、意識を高める取り組みをしています。</p>
	<p>⑤ ④の実現のための具体的な取り組みの内容</p> <p>ア) 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価を行う。</p> <p>イ) 資格取得のための支援の実施</p>	<p>キャリア段位制度は導入していませんが、評価者アセッサーの養成は積極的に行っています。アセッサー認定者が中心となり、新入職員の教育に技能評価を行う仕組みを作っています</p> <p>外部講師を招いた計画的な研修の実施と外部研修にも参加する機会を作ります。</p> <p>受講日程に配慮したシフトを作成しています。</p> <p>講習に合わせて優先的に有給休暇を取得出来ます。</p>
要件 III	<p>⑥介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けている。</p>	<p>「介護福祉士」と「介護福祉士以外」で別に給与体系を定めています。</p>
	<p>⑦ ⑥に該当する具体的な仕組みの内容</p> <p>ア) 経験に応じて昇給する仕組み</p>	<p>資格ごとの給与体系は「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みとなっています。</p> <p>毎年4月1日を基準として、給与体系に基づいて決定し支給されます。</p>
	<p>イ) 資格等に応じて昇給する仕組み</p> <p>ウ) 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み</p>	<p>「介護福祉士」と「介護福祉士以外」で給与体系が分かれているため、介護福祉士取得により昇給することができます。</p> <p>年に2回の「勤務調査」(人事考課)があります。</p> <p>能力・経験・技能が認められる者は賞与の増額や役職任命で昇給します。</p>

職場環境等要件について

資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>より専門性を求められる各種研修は、事業所が費用を負担し公務として受講させています。</p> <p>介護福祉士への実務研修希望者に対しては、助成金情報の提供や、研修日程に合わせたシフト作成(年休の優先取得)など支援しています。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課の連動 	<p>年に2回の「勤務調査」(人事考課)や管理職との個別面談で実践や意欲を認められたものは、公務として外部研修の受講を支援します。</p>
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入 	<p>新人教育プログラムにより、各専門職より実践的な指導が行われ、実践力のある職員の育成を行っています。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 ICT 活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化 	<p>介護事業部全てをネットワークで結んでいます。</p> <p>専用サーバーの管理を外部に委託することで、安全な環境でPC作業を行うことができます。</p> <p>介護事業全てが同じ介護ソフトを使用することで情報共有がなされ、特に在宅から施設サービスへ移行の際にも情報が途切れず対応する事ができます。</p> <p>今後は介護ソフトと連動したタブレットを導入し、各種入力作業を効率よく行えるようにする予定です。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 	<p>入所施設「介護付有料老人ホームいまいずみ荘」の1階居室はパラマウント(株)「眠りSCAN」を導入し、見守りの負担軽減を実践しています。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事務所内保育施設の整備 	<p>同法人である今泉西病院敷地内に法人職員のみを対象とした保育所があります。(認可外)</p> <p>個々の状況に応じた育児休業の取得を支援しています。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>入所施設では各種委員会が活発に行われています。</p> <p>感染対策や環境整備、設備管理に関する情報は、介護事業部全体に共有されるよう対処しています。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 	<p>各種マニュアルを整備しており、責任の所在を明確にしています。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 	<p>健康診断・ストレスチェック・インフルエンザ予防接種支援・敷地内全面禁煙を実施しています。</p>

その他	・介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	法人理念「安全・安心・まごころの医療と介護」は各事業所内に掲示し、医療と介護に携わる者としてどうあるべきか意識付けるようにしています。
	・非正規職員から正規職員への転換	勤務状況に応じ、希望者には正規職員への転換を勧めています。
	・職員の増員による業務負担の軽減	国が定める配置基準を超える職員を配置しています。シニアや障がい者雇用も積極的に行っており、業務負担の軽減に努めています。