

北医療生協では介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)を算定しています。 ～北医療生協の取り組みについて～

区 分	内 容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ①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 ②事業者共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ③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習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 ④上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等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	<ul style="list-style-type: none"> ⑤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 ⑥職員の希望に即した非正規職員からの正規職員への転換の制度等の整備
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ⑦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 ⑧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業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ⑨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 ⑩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 ⑪業務内容の明確化と役割分担を行った上で、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベットメイク、ゴミ捨て等）については、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担い、介護職員がケアに集中できる環境を整備
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ⑫ミーティング等による職場内の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 ⑬地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の自動・生徒や住民との交流の実施