

処遇改善に関する加算の職場環境等要件への取り組み

医療法人医和生会は、処遇改善に関する加算の職場環境等要件として、研修の実施などキャリアアップに向けた取り組みをはじめ、複数の取り組みを行っています。

| | |
|---------------------|---|
| 入職促進に向けた取組 | 医和生会ベーシックというケアの基準書を作成し、ケアの方針を明確化しております。また人材育成のための人事考課制度を構築しております。 |
| | 全事業所を一括した採用を行っており、本人のキャリア、また適性を考慮した人事異動、研修制度を構築しております。 |
| | 経験未経験問わず、幅広い採用を実施しております。新卒、中途採用をはじめ、未経験の方も安心してお仕事ができる「運営サポーター」という職種での募集もしております。 |
| | 中学、高校の職業体験を積極的に受け入れしております。 |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | 実務者研修の受講推奨および支援をしております。また認知症実践者研修をはじめとした外部研修への業務の一環として受講支援しております。 |
| | 人事考課に自己成長枠を設け、研修の受講を評価しております。 |
| | 各部署に指導担当者を配置し、新入職員をはじめとした、全職員の育成をサポートしています。 |
| | 上位者とのフィードバック面談を定期的の実施しており、会社とキャリアについて相談する機会を確保しております。 |
| 両立支援・多様な働き方の推進 | 産休、育休、介護休暇制度を整備。時短制度などもあり、子育て、介護世代の働きやすい環境を構築しております。 |
| | ライフスタイルの変更に合わせた勤務時間の変更、勤務場所の変更をしております。またパート職員から正職員への登用制度もございます。 |
| | 各事業所配置基準以上の人員を配置し、休暇が取りやすい仕組みを構築しております。 |
| | メンタルヘルスやハラスメントに関する職員相談窓口を設置しております。 |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | 介護負担軽減のための定期的な介護技術研修を実施しております。またリフト浴などで身体的負担の軽減も図っております。 |
| | 全職員健康診断を定期的の実施。またストレスチェックも定期的の実施。従業員の為の休憩室も整備しております。 |
| | 定期的な管理職研修を実施しております。 |
| | 事故やトラブル対応、緊急連絡必要時のフローチャート、およびマニュアルを整備しております。 |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | センサーマットなどの見守り機器を導入し、業務量軽減をしております。 |
| | 運営サポーターや運転業務など高齢者も活躍できる役割を明確化しております。 |
| | 外部業者による清掃を導入。各部署5Sを徹底し清潔感のある職場を整備しております。 |
| | 全部署共通の報告書フォーマットを作成。情報共有ができております。 |
| やりがい・働きがいの醸成 | 部署ごとの介護職ミーティングを実施。ケア内容や労働環境の見直しを定期的の実施しております。 |
| | 中学、高校生の職業体験や実習を積極的に受け入れしております。 |
| | 医和生会ベーシックを作成し、ケアの統一を目指しております。また入職時に法人の理念や、職員倫理の研修を実施しております。 |
| | 医和生会ケア事例集を毎年作成し、法人内でのケア事例の情報共有をしております。 |