



1. 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

💡法人や事業所の経営理念など、ホームページに公開している。

- ◆他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

💡主婦、中高年層も現役で勤務しており、幅広い年齢層の採用に努めている。

2. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ◆研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

💡資質向上のため個別研修や施設外研修への参加を実施している。

- ◆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1回以上、職員の個人面談を実施している。



3. 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

💡職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの調整を実施している。

- ◆有給休暇が取得しやすい環境の整備

💡年5日以上有給休暇の消化。有給休暇を希望時に取得出来るように、勤務表やシフトの調整を実施

- ◆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

💡全職員が年間5日以上有給休暇取得を実現している。

4. 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

💡年1回の全職員の健康診断の実施と、衛生委員会によるストレスチェックの実施等、職員の健康管理対策を実施している。

- ◆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

💡事故発生時や苦情受付時の対応マニュアルを作成している。

5. 生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組

- ◆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を行っている

💡タブレット端末を使用し、事務業務の削減、効率化を図っている。

- ◆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

💡業務連絡等は、ヘルパーのグループLINEを活用し作業負担の軽減を図っている。

6. 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

💡月1回の会議において、職員個々の意見や気づきを話す機会を設け、ケア内容の改善に努めている。

- ◆利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供

💡マニュアル説明会にて定期的に学ぶ機会を設けている。

- ◆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

💡ケアの好事例や、訪問時に利用者や家族から謝意等の表明があった場合には、グループLINEや申し送りノートで共有している。