



1. 入職促進に向けた取組

- ◆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

💡 求人では年齢、経験、資格有無等不問としている。興味のある方には見学の受入れ等実施している。

- ◆職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施

💡 介護等体験の実習受入れ、あいワーク等を通じて事業内容や取組みなど理解していただく機会と捉えている。

2. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ◆働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等

💡 サービス管理責任者研修、福祉職員キャリアパス対応生涯研修等に参加し、職員の資質向上に努めている。

- ◆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

💡 定期的に面談を行い、キャリアアップに向けて部署の移動や職種変更を行っている。

3. 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

💡 介護休暇、産前・産後休暇、男女問わず育児休暇制度あり。

- ◆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等に取り組んでいる

💡 有給休暇が取得しやすい勤務体制の確保や促しを実施している。



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

💡 全職員を対象とした年次健康診断の実施、及びストレスチェックの実施をしている。
メンタルヘルス研修参加や、虐待防止に関する職員セルフチェックを年1回実施し、必要に応じて面談を行いストレスの把握と軽減を図る。

- ◆福祉・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やリフト等の活用、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

💡 福祉・介護職員の身体の負担軽減の為の介護技術の習得支援、介護ロボット等の介護機器の導入。

5. 生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組

- ◆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

💡 各事業所ごとにマニュアル作成し、統一した支援を目指し負担の軽減を図る。

- ◆各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施

💡 虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会、感染症対策委員会、BCP委員会等を設置し、指針や計画整備を行っている。

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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善

💡 定期的に事業ごとに会議を行い、利用者一人ひとりの状況把握や対応について話し合いを行っている。

- ◆支援の好事例や、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

💡 支援を通じて良かった内容などを会議を通じて共有している。