



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
 - ☀ ハローワークの求人票内容は、特定の人材に偏ることなく、広く門戸を開いている姿勢が分かるように記載しています。求職者の関心が高い待遇面は、詳しく記載しています。
- ◆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向上の取組の実施
 - ☀ 職業体験や現場実習など、中学生、高校生らの受け入れを積極的に行っています。障害福祉現場の雰囲気を感じ取る良い機会であり、職業的な魅力向上に努めています。

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
 - ☀ 介護職専門研修、強度行動障害者支援者研修、サービス管理責任者研修など、受講機会を積極的に設けています。多くの職員が受講できるように、勤務シフトや支援現場の調整を無理の無い範囲で行っています。
- ◆エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入
 - ☀ 新入職職員には先輩(エルダー)職員が1ヶ月間、一緒に業務を行い、精神的や身体的な不安負担軽減に努めています。

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
 - ☀ 法人内の正職員登用情報は都度に発信しており、正職員への転換を望む職員の機会確保に努めています。
- ◆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
 - ☀ 勤務表作成時には、職員個々から都合を伺い、なるべく希望に沿った勤務になるように努めています。その中で、有給休暇が取得できそうな時は、公休と有給休暇を織り交ぜています。

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
 - ☀ パート勤務者にも、健康診断やストレスチェックの機会を定期的に設けており、心身の状態把握に努めています。
- ◆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
 - ☀ 介護技術向上が自身の身を守ることに直結する、との考えの基に、研修参加を推し進めています。また、様々なリフトを導入しており、職員の身体的負担軽減に効果を発揮しています。



5. 生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組

- ◆5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている
 - ☀ 5S活動は対人サービス業の基本として、その実践に努めています。ご利用者帰宅後のフロア清掃をはじめ、様々な備品管理整頓を徹底して、気持ちよくご利用者を迎えています。
- ◆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
 - ☀ ご利用者の様子は連絡帳との形で、職員は日々の記録を行っています。連絡帳は、ご家族との連絡的な機能と日々の支援記録機能を兼ね備えており、業務を効率的に進める有効なツールとして活用しています。また、毎日記入する業務日誌にて全職員は情報を共有しています。

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
 - ☀ 毎日のミーティング時に共有すべき情報を出し合い、職員間で周知しています。利用者支援等で改善が必要な時は、直ちに検討ができる体制をサビ管を中心に行っています。
- ◆利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
 - ☀ 定期的に権利擁護内部研修を開催し、利用者本位の支援提供のあり方や現行福祉制度について学ぶ機会を設けています。