



1. 入職促進に向けた取組

- ◆事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
 - 💡 法人内事業所間での人事ローテーションにより、職場の活性化を図り入職促進に取り組んでいる。
- ◆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
 - 💡 他産業からの転職者、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の実績がある。
職員が新たな人材を紹介した場合には、紹介手当の支給がある。

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取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
 - 💡 月1回の会議において、資質向上のための個別研修や、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
 - 💡 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
 - 💡 職員個々の事情に応じた勤務シフトを作成するよう配慮している。時間単位での有休休暇の取得も可能。
- ◆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
 - 💡 取得状況を定期的に確認し、全職員が年間5日以上の有給休暇の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
 - 💡 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分析により、職員の心身の健康管理を行っている。
- ◆職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、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
 - 💡 衛生委員会による腰痛対策など心身の健康管理のための啓発活動を実施している。
- ◆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おり、月1回の会議等で対策を検討している。

5. 生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組

- ◆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
 - 💡 業務を行う上での課題の見える化、課題分析に取り組んでいる。
- ◆介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入
 - 💡 介護ソフトを導入し、記録、情報共有の効率化を図っている。
- ◆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
 - 💡 同じ建物内で事業を展開する他の事業所と、各種委員会の共同設置など、協働し職場環境の改善に取り組んでいる。

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
 - 💡 職員個別の研修計画を立て、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
 - 💡 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、会議やグループLINEにて情報共有を行っている。

