



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（採用の実績でも可）
 - 💡 子育て中の主婦、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
 - 💡 介護職員初任者研修課程を受講している高校生の実習を受け入れている。
地域包括支援センター職員、居宅支援事業所職員、施設職員等を対象とした、認知症VR研修を開催した実績がある。

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
 - 💡 各職能団体等の研修に積極的に参加し、より専門性の高い技術を取得するよう支援している。
- ◆ 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

- ◆ 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
 - 💡 養育両立支援休暇制度を設け、子育てと仕事の両立を支援している。
- ◆ 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。また、希望に即した非正規職員から正規職員への転換の機会を整備している。
- ◆ 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
 - 💡 機能訓練士による介護技術の修得支援や、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
 - 💡 現場においての課題の見える化、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
 - 💡 ミーティングや会議等において、職員個々の意見や気づきを話す機会を設けている。
- ◆ 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
 - 💡 外部研修や内部研修などで、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
 - 💡 送迎時や連絡帳の記入などによる家族からの謝意等の情報は、適宜ミーティングで共有している。

