



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
 - 💡 職業体験等の実習受入れを行い、障がい者支援施設の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
 - 💡 介護福祉士等の資格取得し易い様、勤務形態に配慮している。
- ◆研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入
 - 💡 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。



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。
- ◆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
 - 💡 希望勤務形態や希望休、有給休暇など相談に応じて可能。法人で臨時職員から正規職員への採用試験あり。
- ◆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を行っている
 - 💡 各部署ごとに有給休暇が取得出来る時に促す。また、周囲への理解を得られるように働きかけをおこなう。

4. 腰痛を含む心身の健康管理

- ◆業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
 - 💡 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。
- ◆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健康診断(年1回)と、夜勤従事者検診(年1回)を実施

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
 - 💡 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。
- ◆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
 - 💡 就労継続支援B型では作業手順書作成により、生産性向上を目指し品質維持を保つ。また、不良発生を抑える。
- ◆業務支援ソフト(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
 - 💡 請求業務等の管理に業務支援システム「ワイズマン」を導入し、記録業務の効率化を図ることで、職員が利用者支援に充てる時間の確保に努めている。
- ◆介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール含む)の導入
 - 💡 移乗サポートロボット「Hug」を導入し、利用者の移乗介助における職員の身体的負担の軽減を図るとともに、安全な移乗の実現に取り組んでいる。
- ◆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
 - 💡 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
 - 💡 各事業所会議や職員会議等で、利用者の状況や支援の内容等情報を共有し、支援の向上を目指す。
- ◆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。

