



1. 入職促進に向けた取組

- ◆法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
 - 💡 日々のミーティングにおいて、全職員で意思決定支援、本人主体を第一とした支援等の支援方針を大事にしていくことを確認しあっている。
- ◆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
 - 💡 利用者の居住地域で、障がい者理解・職種理解を目的に地域行事・自治会活動に参加し、多くの方と交流を図っている。



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、強度行動障害者支援養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等
 - 💡 相談支援専門員初任者研修・現任者研修等の職務を遂行する上で必要な資格の他、強度行動障がい支援者養成研修等、専門性を高める為の研修も受講し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
 - 💡 こまめに面談の機会を設定し、仕事内容や就業時間などの相談・助言を行っている。

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
 - 💡 育児他、家庭事情を踏まえ、勤務時間を柔軟に変更・対応できる体制にしている。
- ◆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
 - 💡 有休休暇の取得日数を定期的に確認し、有効的に使ってもらえるよう積極的な声掛けに取り組んでいる。
- ◆有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
 - 💡 日頃から職員間で情報共有を密にし、また対象者一人につき複数担当制で関わり、職員一人にかかる責務の負担軽減に努めている。

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、及び全職員を対象としたストレスチェックを実施している。
- ◆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
 - 💡 ハラスメントの防止に関する規程を策定しており、職員、利用者への不適切な言動を防止するとともに、心身の健康維持を図っている。

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
 - 💡 記録・報告様式などは常に利便性を考え、事業所独自のものを作成したり、他所から取り入れたりして、作業負担の軽減を行っている。
- ◆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
 - 💡 業務支援ソフト、情報端末(スマートフォン、持ち出し用PC)を導入している。
- ◆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
 - 💡 虐待防止委員会、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
 - 💡 個々の行動予定、その結果を都度共有し合い、より良い支援方法を全職員で検討している。
- ◆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
 - 💡 支援が好事例に至った場合もそうでない場合も報告しあい、喜びを共有し、互いを労っている。

