



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向上の取組の実施
 - 💡 地域の公民館活動や清掃活動等の地域行事に利用者とともに参加し、地域住民との交流を通じて、福祉の仕事の魅力を発信する取組を行っている。

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
 - 💡 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。
- ◆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
 - 💡 定期的に面談を行い、仕事やメンタル面での相談及び助言を行っている。

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者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
 - 💡 3歳から小学校就学前の子を養育する職員を対象に、養育両立支援休暇制度(有給)を設け、仕事と育児の両立しやすい環境を整備している。
- ◆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
 - 💡 有給休暇を取得しやすい勤務体制の確保や促しを実施している。

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
 - 💡 全職員を対象とした年次健康診断の実施、及びストレスチェックの実施をしている。
- ◆福祉・介護職員の身体へ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
 - 💡 メンタルヘルス研修に参加し、職員のストレスの軽減を図るよう努める。

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
 - 💡 毎月の会議で現場の業務プロセスの見直しを図り、継続できる仕組みの構築を目指している。
- ◆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
 - 💡 日々の支援の引き継ぎ書、支援日誌、職員間の連絡ノート等で情報の共有を図っている。
- ◆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
 - 💡 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。
- ◆業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。
特に、間接業務がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。
 - 💡 食事の準備等の周辺業務を担う短時間勤務の世話人を配置し、直接支援を行う職員との役割分担を明確にすることで、支援の質の向上と業務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
 - 💡 法人内で人事管理システムを共通化し、事業所をまたいだ異動、兼務を可能とすることで、職員の経験機会の拡大と法人全体の業務効率化を図っている。



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
 - 💡 定期的に事業ごとに会議を行い、利用者一人ひとりの状況把握や対応について話し合いを行っている。
- ◆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。