



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

💡 年齢・資格・経験者等にこだわらない幅広い求人募集を行っている。

- ◆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

💡 学生の職業体験の受入れなどを行い、当事業所の事業内容や取組を知っていただく機会を設けている。

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

💡 年間研修計画に、サービス管理責任者研修や福祉職員キャリアパス対応生涯研修、専門的な機械操作などの研修を取り入れ、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

💡 担当者より、定期的な面談を行い、働き方に関する相談等の機会を設けている。

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

💡 子育てや介護等の休業制度を設けている。

- ◆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環境を作り、また、周囲への理解を得ることできるように働きかけを行っている。取得状況を確認し、積極的な声かけを行っている。

- ◆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

💡 有給休暇取得促進のため、職員間で生産状況等を情報共有し、業務配分の偏り等を解消するよう調整を行っている。

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に参加し、職員のストレス軽減を図るよう努めている。

- ◆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

💡 定期的健康診断とは別に、嘱託医による問診を行っている。

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

💡 現場の課題を各部署から挙げてもらい、改善できるよう整備を行っている。

- ◆5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている

💡 5S活動を実践し、職場環境の整備を行っている。

- ◆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

💡 作業手順書等の作成で、情報共有が図れ生産効率の向上、作業負担の軽減が出来るように整備を行っている。

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

💡 朝礼や職員会議等で、利用者の状況や支援内容についての情報共有を図っている。日々の支援内容や作業内容を振り返り、改善を図れる機会を設けている。

- ◆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

💡 利用者本位の支援方針など、障がい者福祉関連の研修等に参加する機会を設けている。

