

当法人における処遇改善に関する具体的な取組（賃金改善以外）につきまして、以下の通り公表します。

●職場環境等要件について

→入職促進に向けた取組み

- 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・取組などの明確化
- 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

【ほっとな取組み】

人材における役割の明確化を行い、必要な人材確保手段として外部コンサル等を活用し、日々採用活動を行っています。また広域すぎる研修よりも担当を明確化することで、積極的であっても「個別の専門家を育成する」を目標に研修・研鑽に取り組んでいます。

→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等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

【ほっとな取組み】

現在、正社員の国家資格保有率 100%で、上位者による面談を年 2 回行っています。非常勤社員には、敵宜キャリアアップ相談を行っております。

正・非常勤問わず、資格取得支援に力をいれております。

→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両立を目指すための休業制度等の充実
- 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正規職員への転換の制度等の整備
- 有給休暇が取得しやすい環境の整備

○障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮

【ほっとな取り組み】

社会保険労務士と顧問契約を結び、毎月 1 回の訪問を受け適宜就業規則等の見直し改善を行い、働きやすい職場を制度・規則から充実させています。非正社員や正規職員への転換もおこなっています。非常勤職員であっても有給休暇のとりやすい環境作りに力を入れております。年 1 回は、希望者に対してストレスチェックを実施し、嘱託医に随時相談を行っています。「障害を有する者でも共に働き、共に生きる事ができる」。を信条に当事者の方にも活躍をいただけるよう、理解と環境整備に努めています。

→腰痛を含む心身の健康管理

- 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、研修等による腰痛対策の実施
- 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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
- 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- 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

【ほっとな取り組み】

介護方法は個別性が高くなる傾向が強いので、当事者・介護者ともに負担のない介護方法をケースに応じて研修を実施しております。健康診断は、いかなる社員に対しても実施を促し、その費用に関しても会社負担でおこなっています。

→生産性向上のための業務改善の取組

- 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
- 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

【ほっとな取り組み】

スマホや必要に応じてタブレット端末の使用を行っています。
また、作業負担の軽減の視点から web 化を実施

→やりがい・働きがいの構成

- 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・介護職員の気付きを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
- 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
- 利用者本位の支援方針などの障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
- 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

【ほっとな取り組み】

事業所単位でのミーティングを一番に重点を置き、定例で実施しています。
地域コミュニティーセンターに、積極的に掲示板作成に取り組んでいます。