

職場環境改善の取り組み

|                | 職場環境等の要件  | 法人の取り組み   |
|----------------|---|---|
| 資質の向上          | 働きながら介護福祉士等の資格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、中堅職に対するマネジメント研修の受講支援 | ○資格取得に係る費用の補助を行っている。<br>介護福祉士 4万円<br>社会福祉士 4万円<br>精神保健福祉士 4万円<br>知的障害援助専門員 4万円<br>知的障害福祉士 1万円<br>管理栄養士 2万円<br>○正規職員・契約職員には強度行動障害支援者養成研修の受講を行っている。 |
|                | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動   | ○昇進人事評価に有資格の有無、勤続年数を取り入れている。役職者には役職スキル向上の研修受講を行っている。  |
|                | その他   | ○法人内において、外部講師を依頼し、権利擁護、リスクマネジメント等の研修会を行っている。  |
| 労働環境・<br>処遇の改善 | 新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入   | ○新人職員は指導担当者の指導によるOJTを取り入れている。また、新人職員には法人内のすべての事業所の見学、研修等を行い、人事交流を図っている。   |
|                | 雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実  | ○管理者は、衛生管理者、衛生推進者の資格を取得している。また、日本雇用環境整備機構による雇用環境整備士の取得を行っている。   |
|                | ICT活用による業務省力化   | ○障害サービス事業専用ソフトウェアを導入し、日報、預かり金管理、報酬請求等のOA化、法人内における利用者情報の一元化を行っている。   |
|                | 福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入  | ○特殊浴槽、電動ベッド、移乗簡易リフト等を導入し、介護負担の軽減を行っている。   |
|                | 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備  | ○職員を増員し、育児、介護休業の取得しやすい環境を整えている。   |
|                | 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ケア内容の改善  | ○雇用形態にかかわらず、全体朝礼、部署ごとの朝礼を行い、情報の共有、現場意見の吸い上げを行っている。  |
|                | 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・喫煙スペース等の整備  | ○ストレスチェックの導入、休憩室・喫煙所の設置等健康管理を図っている。また、管理者による職員との定期面談を行っている。   |
| その他            | ○有期契約職員に特別休暇を導入している。  |   |
| その他            | 中途採用者に特化した人事制度の確立   | ○前職の業種を問わず、中途採用を積極的に取り入れている。  |
|                | 非正規職員から正規職員への転換   | ○パート職、契約職員の正規職員への登用を行っている。  |
|                | 職員の増員による業務負担の軽減   | ○職員を増員し、有給休暇取得率の向上を図っている。   |