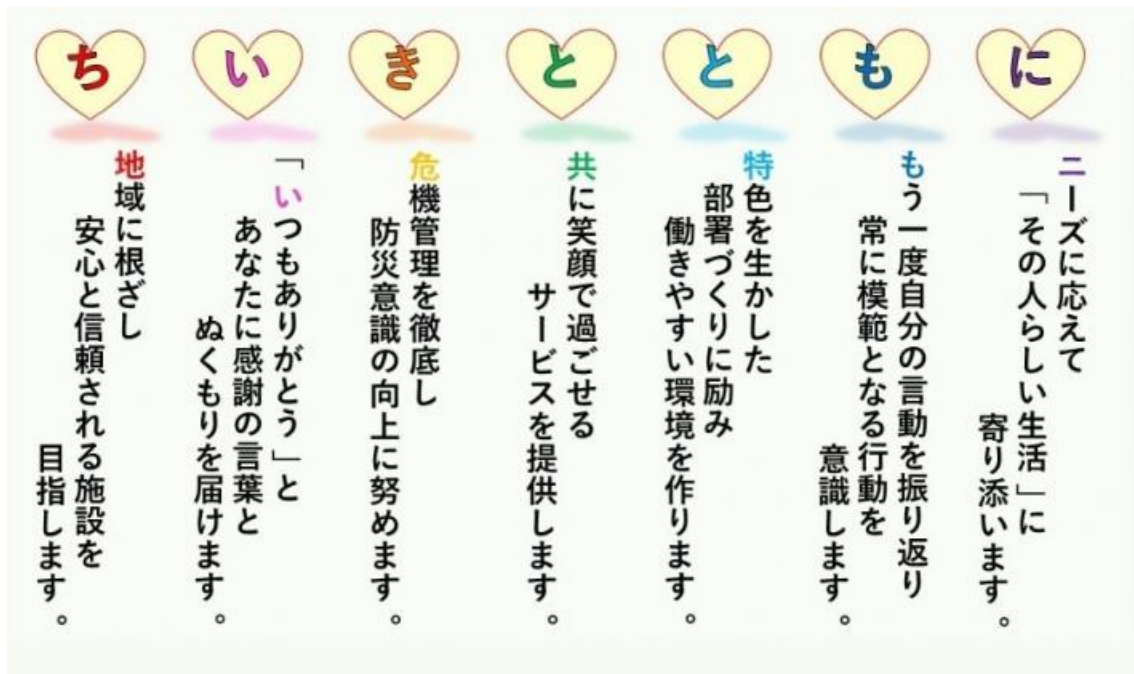


処遇改善の取組（職場環境等について）

【入職促進に向けた取組】

当法人では、『高齢者がみずからの意志に基づき、人間としての尊厳性を傷つけられることなく、自立した質の高い生活を送ることができるように支援することを主眼とし、個人の選択と自己決定をベースとした「自立支援」を以って福祉サービス及び施設経営の基本理念とする。』という基本理念を定め、『ちいきとともに』をテーマに職員の誓いを念頭にすべての職員がサービス提供を行います。



他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、経験者・有資格者等にこだわらず、幅広く採用を行っております。子育て、介護や看護、家庭の事情等に配慮が必要な場合は事前に申し出ることにより、社内で検討を行い、可能な限りの配慮をもって労働条件への反映、部署での配慮へと繋げ、働きやすい環境づくりに努めております。

職業体験の受入れは随時行っております。事前にお問合せいただき、希望する内容に応じた体験を実施することができます。ただし、感染症対策中のご遠慮いただきます。

【施設向上やキャリアアップに向けた支援】

働きながら資格取得を目指す職員に対し、シフトの配慮、受験対策勉強会（介護福祉士、

介護支援専門員)を実施します。

より専門性の高い技術や知識を取得する為の研修を受講する機会を設けており、ほとんどの研修を業務として受講することができます。また、自主的に受講したい研修についても申し出があった際に検討し、法人としての受講支援やシフト配慮を行うことがあります。

エルダー制度を設けることにより、新任職員が業務を覚えるのに効果的かつ充実した試用期間を過ごすことができるよう配慮しております。エルダーは業務経験を積んだ者であり、担当するエルダーは原則固定、新任職員は同じシフト、同じ内容で業務を行い、業務経験を積んでいきます。エルダーは必要に応じて気軽に相談できる相手としても活躍しております。

上長との定期的な面談機会を設けております。最低でも年2回の面談機会を設けており、資質向上をテーマに業務評価を含めた面談を行います。

【両立支援・多様な働き方の推進】

当法人では、事業所内に保育所を設置しており、子育て支援、介護や看護休暇に関する制度や支援体制を整備しております。

諸事情により正規職員から非正規職員となった場合、その諸事情が解決することにより再度正規職員となることが可能となっております。

また、一時的でかつ将来的な具体的想定がある場合に限り、正規職員が限定的な制限を設け、正規職員のまま働ける制度もあります。限定正規制度であり、例えば、正規職員として夜勤に従事できない期間が発生した場合、その理由が子育てや介護・看護等であり、その事象が何れ解決することが明確であり、恒久的ではなく、一時的な制限である場合に適用することができます。一時的な事情で正規職員から非正規職員になる必要が無くなる為、活用する職員も年々増えてきております。

また、時短勤務の申し出についても柔軟に対応をしております。

有給休暇取得促進の取組を行っております。例えば介護現場では年間に7連休を取得できるような取組を行っており、前年度実績でも、ほとんどの職員が取得できております。

メンタルヘルス対策として、各事業所の看護室に相談窓口を設けており、法人本部においても担当者が相談に応じることができる体制を整えている。法人本部担当者の専用携帯電話番号をすべての職員に周知しています。

【腰痛を含む心身の健康管理】

介護職員の身体の負担軽減の為の内部研修を定期的で開催しております。介護職員に関わ

らずその他の職種についても別途同様の研修を定期的で開催しております。

介護現場にはリフト導入を促進しており、ノーリフト研修を通じ、ノーリフトの導入も行っております。

事故発生防止の為、施設ごとの会議において事故発生防止について定期的に協議擦るとともに、法人の衛生委員会においても同様に協議や対策を行っている。

【生産性向上のための業務改善の取組】

タブレット端末による記録入力、インカムの配備など I C T を導入しており、今後は見守りセンサーの導入を予定しております。

介護職員がより介護業務に専念できるよう、その支援業務を行うパート職員を多く採用しております。尚、法人としては、60 歳以上のまだまだ働けるアクティブシニアの採用を促進しております。

業務日誌、施設ごとの周知引継ぎ事項はパソコンを利用し誰でも情報共有できる体制が整っております。手書きを減らしたことにより業務軽減につながっております。

【やりがい・はたらきがいの醸成】

職場内のコミュニケーションアップの取組として、ミーティングを多く行っております。また、多職種で協働できるよう専用部屋を設けている。

近隣の小中学校からの職場体験を積極的に受け入れております。また、地域行事に積極的に参加、事業所が催しを主催し地域の方々をご招待したりもしております。

年 3 ～ 4 回程度の職員全体会議を実施し、法人理念や事業展開の報告、人権や虐待防止について話し合う機会としている。また、部署ごとの好事例を含む研究発表の機会としており、優秀な発表については県の発表へとつながる法人内での選考会にもなっている。