

当法人における処遇改善に関する具体的な取り組み(賃金以外)について、以下のとおり公表致します。

処遇改善に関する具体的な取り組み		
区分	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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(採用の実績でも可)	年齢問わず、また未経験者の採用も行っており、無資格者に対しては研修等行っています。
	職場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	法人内行事(地域の方も参加できる祭りなどのイベント)に参加していただくことで職業魅力度向上の取組を実施しています。
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	経験やスキルに合わせた研修を実施しています。研修参加費等を補助することにより、職員が資格を取得しやすい環境を整備しています。資格手当の導入も行っています。
	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	年三回、職員に対してミーティングを行い、キャリアアップ・働き方等に関する相談ができる環境を整えています。
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	事業所内託児施設の整備し、仕事の両立ができる体制を整えています。また、産前産後休暇または育児休暇や介護休暇及び短時間勤務の制度も行っています。
	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ら正規職員への転換の制度等の整備	非正規職員から正規職員への転換を奨励しております。産前産後休暇または育児休暇や介護休暇及び短時間勤務の制度も行っています。
	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	職員の特性に配慮し、作業手順の簡素化をする等、臨機応変に対応できるように整備しています。職員の体調などの状態に応じて勤務時間の調整も行っています。
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	介護技術の研修や、日々のサービスに対しての支援手順の見直しを行い、実施しています。
	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	事故・トラブルが発生した際に対応マニュアルを作成し、迅速な対応、再発防止等の業務改善に取り組んでいます。
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。	職員に対する年3回のミーティング、月一回の総合会議を行い、ケース検討をすることで、現場の課題の見える化を実施しています。
	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。	職員の業務の標準化のため手順書・業務マニュアルを作成しています。情報の共有のために社内情報についての連絡ソフトの活用をしています。
	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(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)がある場合は、間接支援業務に従事する者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。	管理業務、送迎、宿直、料理、掃除、ベッドメイク等職員間で役割分担を行い、実施しています。職員の状況に応じて勤務時間の調整、役割分担の見直しを実施しています。
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	日々のミーティングにおいて職員間のコミュニケーションを図っています。職員会議において支援内容についての調整・意思統一を検討する時間を設けています。
	地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のため、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。	地域の朝市に参加し、交流を実施しています。主催の祭りで地域住民とも交流をしています。
	ケアの好事例や、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	ミーティングにおいて職員間のコミュニケーションを図っています。総合会議において支援内容についての調整・意思統一を検討、気づきや好事例の共有を行っています。