

障がい福祉サービス事業部

見える化要件に基づき、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に提示します。

| | 項目 | 具体的な取り組み |
|---------------------|--|---|
| 入職促進に向けた取組 | 法人や事業者の経営理念やケア方針・人材育成方針、そのための実現のための施策・仕組みなどの強化 | 法人理念およびケア方針について全職員に周知するとともに、定期的な研修や会議を通じて理解の深化を図っています。また、人材育成計画を策定し、段階的なスキル習得と役割付与により、職員の成長を支援する体制を整備しています。 |
| | 他産業からの転職者等、幅広い採用の仕組み構築 | 経験や資格所有にこだわらず、資格取得の補助があります。 |
| 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取得を目指すもの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ものに対する研修（サービス管理責任者研修・強度行動障害支援者養成研修）の受講支援 | 職員に対し研修の受講費用の一部補助や受講日の勤務調整を行うなど、働きながら資格取得ができる環境を整備しています。また、専門性向上を目的とした外部研修についても受講を推奨し、費用補助や受講機会の確保を行っています。 |
| | 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 | 管理者等による定期的な個別面談を実施し、キャリアアップや働き方に関する相談ができる機会を確保しています。職員一人ひとりの希望や課題を把握し、配置や役割の見直し、育成計画に反映しています。 |
| 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者のための育児休業制度の充実、事業所内保育施設の整備 | 育児休暇を取れるような社内環境整備を行い、男性でも育児休暇を取得しています。 |
| | 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 | 選択制正社員を導入し、職員の事情に合った働き方の整備をしています。一定の条件を満たして希望する職員については、積極的に正社員に転換してもらっています。 |

| | | |
|------------------|--|--|
| 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 | 社内相談窓口を設置しており、いつでも相談できる環境を構築しています。 |
| | 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 | 各種マニュアルを整備し、すべての職員が閲覧できるようにしています。 |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | 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 | 定期的に業務の見直しや課題抽出を行い、業務時間の把握や分析を通じて改善点を明確化し、効率的な業務運営につなげています。 |
| | 業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 | 業務支援ソフトやタブレット端末等を導入し、記録・情報共有・請求業務の効率化を図ることで、職員の業務負担軽減とサービスの質の向上を実現しています。 |
| | 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 | 書類作成のプロセスを簡素化し、事務作業負担を軽減しています。 |
| 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 | 定期的なミーティングの機会を持ち、利用者の支援内容の検討、支援技術の向上の整備をしています。 |
| | 利用者本位のケア方針など介護保険や法人等の理念を定期的に学ぶ機会の提供 | 法人理念や利用者本位のケア方針について、定期的な研修や勉強会を通じて学ぶ機会を設け、職員の意識統一とサービスの質の向上に努めています。 |