

当事業所での取り組みについて

入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その施策・仕組みなどの明確化
------------	---

経営理念「地域で安心して暮らすためのリハビリテーションに努めます」

ケア方針「地域で安心して生活ができるよう、安心・安全に機能改善ができる場を提供する」

一人ひとりが信念と自信をもって業務遂行に当たれるよう、理念・方針の理解・共有をしている。

人材育成:入職者には、プリセプターを配置し介護職・リハビリそれぞれの教育計画を作成し、進捗状況等に応じて、計画を適宜修正しながらすすめている。また、全職員に、年に2回(上半期・下半期)の面談を通して、振り返りし内発的動機づけを高めていくことで、提供サービスの質の向上へつなげる

入職促進に向けた取組	②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
------------	-----------------------------------

法人内事業所間の業務を想定した採用を行い、各スキルを活かした事業所間での活躍ができている。(通所介護-訪問看護・通所介護-自費事業・通所看護-保育所等支援事業)

入職促進に向けた取組	③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、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
------------	--

無資格者・中高年齢者の採用を積極的におこなっている。初任者研修者や実務者研修者等が介護福祉士資格取得の際は、勤務のシフト調整などサポートをおこなっている。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	① エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入
---------------------	---

プリセプター制度の導入により、「キャリアや仕事に関する不安や悩みの解消」「モチベーション向上の支援」「知識・スキル獲得の支援」「仕事と育児の両立に関する不安や悩みの解消」、入職者に対しては「早期離職予防」「職場環境への適応のための支援」をおこなっている。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	② 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機会の確保
---------------------	---

全職員に対し、年に2回(上半期・下半期)の面談を設け、働き方やキャリアアップについての相談をおこなっている。

両立支援・多様な働き方の推進	① 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
----------------	---

時短勤務制度(短時間正規職員)を導入し、多様な働き方の方法を相談ができるよう整備している。

両立支援・多様な働き方の推進	② 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休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
----------------	--

育児・介護休業規定にて育児・介護休業制度を設けている。

腰痛を含む心身の健康管理	① 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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施。
--------------	--

短時間勤務労働者含む、全職員対象の健康診断・ストレスチェック(希望者は産業医との面談)をしている。また、休憩室があり休息をとることができる。

腰痛を含む心身の健康管理	② 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。
--------------	--------------------------------

業務にあたっての事故防止するためのマニュアル・事故対応についてのマニュアルを作成している。

生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	① 厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等)を行っている
---------------------------	--

業務改善委員会を設置し、業務での課題を抽出し生産性向上に向け取り組みをおこなっている。

生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	② 介護ソフト(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
---------------------------	---

介護ソフトを導入しており、記録・情報共有・請求業務を利用している。また、タブレット端末で記録・確認ができるよう整備している。

生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	③ 業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務がある場合は、いわゆる介護助手等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。
---------------------------	--

業務の明確化のため、役割分担をチームで検討し、効率よくケアができるよう整備している。

やりがい・働きがいの 醸成	① 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
--------------------------	--

職員ミーティングにてご利用者様のケア内容や経過記録の確認等をおこなっている。

やりがい・働きがいの 醸成	② 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
--------------------------	--

認知症ケア・介護技術研修など年間の研修スケジュールを組み、学ぶ機会を提供している。