

キャリアパス要件について

入職促進に向けた取組

- ① 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
 - ↳ 法人採用担当者及び事業所管理者等と面接、採用を決めている。
 - ↳ 他事業所への異動等を行っている。
 - ↳ 入社時に新人研修を行い、毎月社内研修も行っている。
- ② 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢等、経験者、有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組み構築
 - ↳ 未成年者や他国籍者等の方の採用実績もあり、幅広い採用を行っている。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ① 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等
 - ↳ 勤務をしながら介護福祉士を取得した者もあり、本人希望による研修参加に際して、シフト調整を行っている。
- ② 上位者、担当者によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
 - ↳ 年に2回施設長による職員面談を行い、定期的に法人代表者による面談も行っている。

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
 - ↳ 職員の事情や体調面等によるシフト調整や短時間勤務も行っている。
 - ↳ 非正規職員からの正規職員への転換も行っている。
- ② 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
 - ↳ 永年勤続者の表彰等や年に2回の施設長面談開催。
 - ↳ 隨時相談体制を構築している。

腰痛を含む心身の健康管理

- ① 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の構築
 - ↳ リスクマネジメント等のマニュアルを作成している。

生産性向上のための業務改善の取組

- ① 高齢者の活躍（居室やフロア等の清掃、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務の提供）等による役割分担の明確
 - ↳ 各勤務によって業務内容が決まっており、職員の得意分野を活かしたレクレーションの企画をしてもらっている。
- ② 業務手順書の作成や記録・報告様式の工夫による情報共有や作業負担の軽減
 - ↳ 各勤務によって業務手順書を作成しており、記録がしやすいように手書き記入を導入している。

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の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
 - ↳ 毎月施設ミーティングを開催しており、意見交換の場や情報共有の場を設けている。
- 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
 - ↳ 每月施設ミーティングを開催しており、ケア方針の共有や法人理念等の確認を行っている。