

入職促進に向けた取り組み

- 無資格・未経験者の雇用実績あり。

未経験者でも安心して働けるよう、入職後に基礎研修や OJT を実施し、段階的に業務習得を支援しています。

- 地域との連携を通じた魅力発信・職業体験の受入れ。

社協主催によるイベントをはじめ、地区別座談会の開催や地域の行事・会議への参加を通じて、地域とのつながりを深めています。これらの取り組みでは、ボランティアと協働しながら、介護職の魅力ややりがいを発信しています。また、学生等の職業体験や見学を随時受け入れ、将来の人材育成や介護への理解促進につなげています。

質向上・キャリアアップに向けた支援

- 資格取得支援制度の整備。

資格取得支援制度の整備。御浜町社会福祉協議会『職員資格取得助成事業要綱』に基づき、介護福祉士・社会福祉士・介護支援専門員などの資格取得に対し、受験費・講習費・旅費等の一部を助成しています。資格取得後には資格手当を支給し、職員の専門性向上を支援しています。（※資格取得助成事業要綱）

- 研修参加の促進。

外部研修・内部研修を通じ、専門知識や介護技術の向上を支援しています。

- 相談体制の充実。

経験豊富な職員が、日々の業務や職場での悩みに対して指導・相談支援を行う体制を整えています。また、臨床心理士および産業医による相談窓口を設け、メンタルヘルスや職場環境に関する専門的な相談にも対応しています。（※職員衛生管理規程・ストレスチェック制度実施規程）

両立支援・多様な働き方の推進

- 育児・介護休業制度の整備。

職員が育児や介護を理由に離職することなく働き続けられるよう、育児休業・介護休業・短時間勤務・看護休暇・介護休暇などを体系的に定めています。（※育児・介護休業等に関する規程）

- 正規転換制度の導入。

非正規職員から正規職員への転換制度を設け、意欲のある職員のキャリア形成を支援しています。

- 有給休暇取得の促進。

年間計画により、3か月ごとに具体的な取得目標日数を設定し、取得率の向上を図っています。

腰痛を含む心身の健康管理

- 安全・健康管理の推進。

産業医および衛生管理者を配置し、年1回の健康診断や衛生委員会の開催、ストレスチェックの実施を通じて、心身の健康保持に努めています。（※職員衛生管理規程・ストレスチェック制度実施規程）

- 腰痛予防と健康対策。

腰用コルセット購入費の一部を助成し、職員の身体的負担を軽減しています。さらに、介護技術の実技研修を実施し、正しい姿勢や動作の習得を通じて、安全で安心して働ける環境づくりを推進しています。（※コルセット購入助成金支給要綱）

- 事故・トラブルへの対応体制の整備。

事故やトラブル発生時の迅速で適切な対応を図るため、対応マニュアル等を整備し、職員が共通の手順で行動できる体制を整えています。また、福祉サービス向上委員会を活用し、苦情・事故対応の振り返りや再発防止、今後の改善策の検討を行うことで、サービスの質向上と職場環境の改善につなげています。（※福祉サービス向上委員会設置要綱）

- インフルエンザ予防接種の実施。

本会が全額費用を負担し、感染症拡大防止と職員の健康維持を図っています。（※インフルエンザ予防接種事業実施要綱）

生産性向上の取組み

- 職員の意見を反映する仕組み。

サービスの質向上、苦情・事故対応、職場環境改善を目的とした委員会を設置し、職員の声を事業運営に反映しています。（※福祉サービス向上委員会設置要綱）

- 衛生委員会による職場環境改善の取組み。

衛生委員会を中心に、職員の健康管理や労働環境の改善を目的とした活動を実施しています。委員会では、健康診断結果や作業環境の点検・改善に加え、5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）の実践を通じて、安全で快適に働ける職場づくりを推進しています。また、職員の意見や提案を共有し、日常的に働きやすい職場づくりを継続的に見直す仕組みを整えています。（※職員衛生管理規程）

- 業務の見える化とチーム連携。

業務マニュアルの整備・共有により、担当間の連携強化と新人育成の効率化を進めています。

- 会議・研修のオンライン化。

Teams や Zoom を活用し、時間や場所にとらわれない学習・会議環境を整えています。

- ICT の活用による業務効率化。

タブレット端末を用いた記録・情報共有を推進し、事務作業の時間短縮とミス防止に努めています。

- 賃金改善の実施。

介護職員等処遇改善加算を活用し、特別手当や賞与への反映などを通じて職員の賃金改善を実施しています。賃金改善の内容は就業規則および加算手当支給規程に基づき、全職員に適切に配分しています。（※介護職員等処遇改善加算手当支給規程）

やりがい・働きやすさに関する取組

- 職員同士の支え合いと風通しのよい職場づくり。

月1回のミーティングやグループ懇談を通じて意見交換の場を設け、チームワーク向上を図っています。

- 好事例や感謝の共有を通じた職員のモチベーション向上。

利用者や家族から寄せられた感謝の言葉や、現場での好事例・改善事例などのポジティブな情報を、係長会議や福祉サービス向上委員会で共有しています。共有された内容は、各係から全職員へ伝達される仕組みを構築し、職場全体で成果や学びを分かち合える体制を整え

ています。また、職場研修の場でも事例共有や意見交換を行い、職員同士が学び合い、やりがいを感じながら成長できる環境づくりを推進しています。

- 理念やケア方針を学ぶ機会の提供。

利用者本位のケア方針や、介護保険制度および法人理念の理解を深めるため、全体研修を計画的に実施しています。さらに、各係ごとの研修機会も確保し、理念を日々の支援実践に生かせるよう継続的な学びの環境を整えています。

- 福利厚生制度の充実。

慶弔見舞金、永年勤続表彰、福利厚生センターへの加入などを通じ、職員の生活安定とモチベーション向上を図っています。（※職員の福利厚生に関する規程）