

職場環境の改善に向けた具体的な取り組み

当社では職場環境改善のため、以下の要件項目について具体的な取り組みを実施しています。

職場環境等要件項目		当社の具体的な取り組み内容
入職促進に向けた取組	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	将来的な多施設展開を見据え、施設間で人事ローテーションや研修を一体的に実施できる体制の構築を進めています。
	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)	経験や資格の有無にかかわらず、人柄を重視した幅広い採用を継続しています。未経験からスタートした職員も多数活躍しており、多様な人材の受け入れを積極的に行っています。
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等の業務関連専門技術研修の受講支援等	サービス管理責任者研修や業務に関連する専門研修について、受講費用や宿泊費等を法人が負担します。また、研修の受講時間は勤務として扱い、賃金を支給することで、職員の積極的なスキルアップを支援しています。
	研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入	専門資格の取得に対して資格手当を支給し、研修の成果が報酬に連動する仕組みを整えています。また、今後の事業拡大を見据え、責任者候補として権限移譲を伴うOJTを実施するなど、キャリアアップの機会を積極的に提供しています。
両立支援・多様な働き方の推進	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	職員の希望やライフステージに応じ、非正規職員から正規職員への転換を随時実施しています(登用実績多数)。
	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる	職員が気兼ねなく休暇を取得できるよう、日頃から情報共有や複数担当制を進めています。結果として、年間の有給休暇取得率は常に70%以上を維持しています。
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整備	代表が直接の相談窓口となるなど、風通しの良い体制を整備しています。また、退職金制度の導入など福利厚生の充実に努めています。
	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・トラブルへの対応マニュアルを整備しているほか、**非常時にも迅速に対応できるよう緊急連絡網を整備・共有しています。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取り組み	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	毎日のミーティングを通じて、現場の課題を早期に発見し、支援内容や勤務環境の改善につなげる体制をとっています。
	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	業務支援SaaSの活用とあわせ、記録や報告様式をデジタル化・標準化し、情報共有の迅速化と作業負担の軽減を行っています。
	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	職員の事務負担を軽減するため、iPad、スマートフォン、PC等の情報端末を複数台導入しています。あわせて、クラウド型の業務支援SaaS(サービス)を活用し、請求業務や情報共有の効率化を図っています。
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、勤務環境や支援内容の改善	毎日の始業ミーティングで情報共有と認識のすり合わせを行い、円滑なコミュニケーションを促進しています。
	地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のための、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	地域のイベントにも利用者様と共に積極的に参加し、社会とのつながりを大切にしています。