

処遇改善加算職場環境等の対応について以下のような内容を行っています

【入職促進に向けた取組】

- ①採用時研修にて法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための計画についても計画書にて明確にしています。
- ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、未経験・無資格の方でも積極的に採用しています。
- ④実習受入委員会にて職業体験の受入れや、施設のお祭りなど地域行事の主催等による職業魅力向上の発信を行っています。

【資質の向上やキャリアアップに向けた支援】

- ⑤働きながら国家資格等の取得や各国家資格の生涯研修制度への補助、介護職員初任者研修や強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の無料受講等専門性向上の為の支援を行っています。
- ⑥キャリアパス研修の受講や人事考課規程に基づいた法人内キャリアパス制度と人事考課によるキャリアアップの仕組みがございます。
- ⑧人事考課時には上位者・人事担当者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がございます。

【両立支援・多様な働き方の推進】

- ⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度が充実しています。
- ⑩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、非正規職員から正規職員への転換制度等がございます。
- ⑪数カ月に数日まとめて、又は月に 1 日以上など、積極的な声掛けや有給休暇管理簿を活用し計画的な取得を進めています。

【腰痛を含む心身の健康管理】

- ⑬慶弔休暇や埼玉県社会福祉共助会による福利厚生制度の充実、人事担当職員のメンタルヘルス等の職員相談窓口の設置など相談体制も充実させています。
- ⑭非常勤職員も受診可能な健康診断や、施設には従業員のための休憩室もございます。
- ⑮身体の負担軽減のための介護技術の修得支援や職員に対する腰痛対策の研修、腰痛防止ベルトの貸し出しもを行っています。
- ⑯事故防止マニュアル、事故対応マニュアルによる体制整備を行っています。

【生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善】

- ⑰kintone による記録、家庭との情報共有などをタブレット端末やスマートフォンで行うことで手書き作業を減らし業務負担の軽減を図っています。
- ⑱経営会議(法人)、管理者会議(法人)、運営会議(事業所)などセクションごとに課題抽出と階層での解決を仕組みとして行っています。
- ⑲各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定を行うなど事業所単体ではなく法人として職場環境の改善に取り組んでいます。

⑳Microsoft 社の TEAMS の活用により迅速な情報共有を行うことにより、職員の作業負担を軽減しています。

【やりがい・働きがいの構成】

㉕全体研修にて毎年「共生社会について」等のグループワークやグループディスカッションにより個々の福祉・介護職員が仕事についての気づきを得られる機会を設けています。

㉖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、映画製作プロジェクト実行委員会や地域で実行委員会によるバリアフリー演劇の開催予定など地域の児童・住民との交流の実施をしています。

㉗毎年4月に行う理念研修にて、障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会を設けています。