

サンヒルきよだけ・グループホーム太陽の丘 ～職場環境要件～

令和4年4月15日更新

	項目	当施設の取組
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針・その実現のための施策・仕組みなどの明確化	法人理念、各事業所毎の理念やケア方針を基に、各事業所、各部署ごとに年度目標を立案し上で、各部署毎の事業計画を立案している。
	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	2021年度は、同法人内の介護事業所共同で福祉のしごと就職面接会への参加している。また、事業所毎の人事ローテーションや、他事業所への研修精度を行なっている。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	研修機関での初任者・実務者研修を働きながら受講できるようにしている。基本給の中に年齢給を設定している。その人に合った業務ができるように「介護助手」を配置している。
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	長期休暇中に、小・中学生のワークキャンプを受けて入れている。地域の地区、民生児童委員、まちづくり推進委員会、ボランティア連絡協議会等と共同で行事を企画。運営している。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	例年、実務者研修養成講座を受講して、介護福祉士国家資格を受験しており、助成金の活用にて受講している。2021年度は、初任者研修養成講座を1名が受講・終了している。認知症関連資格や全国老人保健協会主催の修了書等が交付される研修に毎年、研修毎に1名以上参加している。長期受講研修、実習受入、産育休の代替職員は派遣会社等と契約し、時期や業務内容（介護助手）など派遣や有期雇用している。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	施設、各部署、各自の目標設定に応じて施設から業務として研修の受講を行っている。資格（取得）により賃金表が決定する賃金規定と人事考課規定になっている。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	各部署、年に1回以上、上位者とのヒアリングを実施し、キャリアアップ等の定期的な相談をする場を構築している。

両働き支障の推進	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	同法人の病院内に24時間の託児所があり利用できる。育児休暇規定があり、所定労働時間の短縮より就業している職員もいる。
	職員の事情等に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	職員に応じた勤務シフトや時間勤務を設定している。業務内容、意欲、目標を確認した上で、正規職員への転換している。
	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	コンプライアンス小委員会を設置し、メンタルヘルス等の職員の相談窓口を設置できる体制としている。

腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器導入及び研修等による腰痛対策の実施	中長期計画で介護ロボットや機器を導入している。2019年度、2020年度に介護ロボット導入支援事業より、「リショーンplus」を2台導入している。また、当施設の理学療法士・作業療法士が介護技術勉強会（移乗動作等）を実施し、腰痛軽減対策の実施を行っている。
	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	ストレスチェックを年1回実施し、産業医からの指導を受けている。入所の職員休憩室は改修され、夜勤職員が使用できるようにベッドの設備がある。