キャリアパス等職場環境要件の実施項目の公開

処遇改善加算並びに特定処遇改善加算につき厚生労働省が例示しております、福祉・介護職員の労働環境等要件のうち、私たち社会福祉法人花輪ふくし会が実施しているものを公開します。

☆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・人材育成方針について法人の中長期計画にてその施策を明確にし、単年度の事業計画へと反映させています。
- 都度ハローワークや就職説明会等へ出向き、法人への理解を深める機会を利用しながら、又、要望があれば随時施設見学を行い入職への不安の払拭に努め、幅広い年齢層の方々に活躍していただいております。

☆資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- 新人介護・支援職員の早期離職防止に大きな役割を担っているエルダー・メンター制度を導入しております。

  ※エルダー・メンター制度：先輩職員が業務について丁寧に指導・アドバイスし、一緒に頑張っていくことにより、技術的・精神的にも大きな効果が得られる。

☆両立支援・多様な働き方の推進

☆腰痛を含む心身の健康管理

- 子育て・介護と仕事の両立を目指すために各種の休暇制度を充実させております。又全事業所職員が計画年次を実施し、有給休暇の取得を図っております。
- 特に子育て世代の職員の要望を考慮しながら、柔軟な勤務シフトを調整しております。
- 年２回の健康診断を実施し、職員の心理相談のため選任職員を配置し、法人嘱託医であるメンタルクリニックドクターによる相談を受け付けております。

☆生産性向上のための業務改善の取組

- ICT機器（見守り機器等の介護ロボット他）を積極的に導入しながら、業務量の削減を図っております。
- 法人ケアマニュアルを策定し、職員による介護支援の差をなくしながら、効率化を目指しております。

☆やりがい・働きがいの醸成

- １on１ミーティングの実施が、職場内コミュニケーションの円滑化や、職員相互の理解への深まりや就労環境改善の良い気づきの場となっています。
- 経験年数に応じた研修を計画し、定期的に介護支援の方針や実践方法を学ぶ機会を設けております。