

# 働きやすい職場づくりに向けた取組内容

法人名: 社会福祉法人 近江和順会

登 録 要 件	該 当	主な取組内容(事業者PR)
1. 県内で介護保険サービスを経営している。	<input type="radio"/>	—
2. 介護職員処遇改善加算Ⅰを算定している。	<input type="radio"/>	—
3. 介護職員等特定処遇改善加算を算定している。	<input type="radio"/>	—
4. 次の資質向上要件を満たしている。		
(1) 職員の資質向上に向けた初任者研修、実務者研修、喀痰吸引研修、認知症ケア研修などの受講支援制度(代替職員確保含む)や複数事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度を有している。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆新卒採用者や若年未経験採用者等への新任研修、施設ごとの年間計画に基づいた実務者研修(月1回程度)、法人全体で行う法人研修(年3回)の開催によりスキルアップを支援しています。</li> <li>◆法人研修では、全事業所より100名を超えるの職員が集まり、人事交流の場にもなっています。</li> <li>◆職員キャリアアップ支援制度として、介護福祉士や社会福祉士等の国家資格取得や、介護支援専門員等の資格取得や更新に向けた研修費用等の貸付や受験費用の助成、教材の貸出し等を行っています。</li> <li>◆同支援制度では、学会での実践発表等への報奨金支給も行っています。</li> <li>◆職員の資質向上のために、認知症関係研修やユニットリーダー研修等の外部研修に、法人が全額補助で参加する機会を作っています。</li> </ul>
(2) 研修受講等と連動した人事考課制度を有している。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆資格取得と連動した基本給の等級設定の仕組みや保有資格に対する手当制度があります。</li> <li>◆「介護福祉士」「社会福祉士」「看護師・准看護師」「介護支援専門員」については、専門職の基本給設定と一定年齢の到達による昇給制度があります。</li> <li>◆役職者の昇格については、評価シートに基づく評価制度を導入しています。</li> <li>◆一般職への人事考課は、現在は導入していませんが、今後、キャリアパスやキャリア段位制度を踏まえた評価制度を整備する予定です。</li> </ul>
5. 次に掲げる労働環境要件のうち、いずれかを満たしている。		
(1) 次世代育成対策推進法第13条に基づき、「基準に適合する一般事業主」の認定を受けている。	-	-
(2) 以下の項目のうち、4項目以上を満たしている。	<input type="radio"/>	
① メンター制度を導入している。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆新任職員の育成・定着に向けたメンター制度として、「ブラザー&amp;シスター制度」や「チューター制度」を導入しています。</li> <li>◆新卒者や若年入職者を中心に、選任された年齢の近い職員が主の育成担当者となり、公私ともに支援を行っています。業務の指導だけでなく、日頃の悩みや困りごと等へのアプローチや他の職員等とのパイプ役となっています。</li> <li>◆新任者の成長とともに、先輩職員も一緒に成長できる育成制度となっています。</li> </ul>
② 年次有給休暇を計画的に付与する制度を有している。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆就業規則に規定があり、かつ、労使協定も締結済みとなっています。</li> <li>◆2019年以降は制度改正もあり、計画付与を行っています。付与日数が10日以上ある職員は年間5日以上の取得を義務付けています。</li> </ul>
③ 年次有給休暇を半日単位、時間単位で取得できる制度を有している。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆年次有給休暇については、「1日単位」「半日単位」「1時間単位」での取得が可能です。</li> </ul>
④ 有給である複数の特別休暇制度を有している。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆「結婚休暇」「出産休暇」「忌引き」などの一般的な特別休暇や「防疫休暇(インフルエンザ等の感染症罹患時)」や「ボランティア休暇(被災地へのボランティア活動等への参加のための休暇)」等があります。</li> <li>◆新型コロナウイルス感染症に対して「特別防疫休暇制度」を新たに整えました。</li> <li>◆パートタイム職員に対しても正規職員同様の特別休暇を制定。</li> </ul>
⑤ 所定外労働時間の削減に努めている。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆業務の分業化を図り、専門職制にすることで、職員ひとりひとりの業務軽減・労働時間削減に努めています。</li> <li>◆毎月開催の労働安全衛生委員会で時間外労働の削減に向けた分析・方策の検討・協議を行っています。</li> <li>◆時間外労働が特定の職員に偏らないように、各部署の役職者が調整・管理しています。</li> <li>◆時間外勤務は原則、上司の指示・承認がある場合のみ、かつ、必要最小限にとどめるようにしています。</li> </ul>
⑥ ICT活用による業務省力化や負担軽減に向けた介護ロボット、リフト等の介護機器等を導入している。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆地域密着型特養開設時に、トイレ内に移動用リフトを設置、また床走行リフトの導入を行っています。</li> <li>◆最新の特殊浴槽の導入や見守りセンサー付きのベッドの導入を行っています。センサー付きのベッドについては、今後も毎年計画的に古いベッドと入替を行っていく予定です。</li> <li>◆一部の施設では、見守り介護ロボット「ケアロボ」を導入しています。転落事故等が発生してしまった場合は、事故防止のための分析に役立てることができそうです。</li> </ul>
⑦ 育児休業、介護休業、この看護休暇など、育児・介護休業法で義務付けられた制度以外の育児や介護と仕事に両立の支援のための支援策を有している。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【多様正規職員】(常勤職員)多様な働き方を提案しています。</li> <li>正規職員としての位置づけであり、業務内容は正規職員と同等であるが、勤務時間や人事異動に制限がある職員です。拠点間の異動をたくない職員や、夜勤等、一部交替勤務ができない、週休3日制等、一定の希望を優先できる正規の職員と位置付けています。</li> </ul>
6. すべての介護職員に、介護福祉士等の届出制度への届出を勧奨している。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆啓発ポスターを職員用掲示板に張り出しています。</li> </ul>
7. 介護職員のチームリーダーを配置し、処遇評価を行っている。	<input type="radio"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ユニットリーダー以外に、介護職員の中核となる役割を担う役職者を各施設に配置しています。役職としては、現在は主任～課長がその役割を担っています。</li> <li>◆介護職員チームリーダー養成研修受講者については、現役職からの昇格を行います。</li> </ul>