

働きやすい職場づくりに向けた取組内容

法人名：鈴木ヘルスケアサービス株式会社

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。	○	—
2. 介護職員処遇改善加算Ⅰを算定している。	○	—
3. 介護職員等特定処遇改善加算を算定している。	○	—
4. 次の資質向上要件を満たしている。		
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(1) 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。	○	<p>①新任職員には新任研修を行っています。サービス事業所ごとの年間計画に基づいた職員研修を月1回程度開催し、法人全体で行う研修倫理・法令遵守、メンタルヘルスケア、等を年間3回程度開催して、資質向上を行っています。</p> <p>②介護福祉士、介護支援専門員受験対策講座を自社にて開催し、開催に当たり市販の参考書の無料配布しています。</p> <p>③介護職員初任者研修受講料全額会社負担としています。</p> <p>④喀痰吸引研修、認知症ケア研修など、資質向上に関する研修受講は、勤務扱いにしています。</p>
(2) 研修受講等と連動した人事考課制度を有している。	○	<p>①保有資格に対する手当制度を設けているとともに、階層別研修受講と連動した等級設定の仕組みによる人事考課制度を導入しています。</p> <p>②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したいと考えています。</p>
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。	○	<p>次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標を設定しすべて達成した。その結果、平成28年4月20日に「くるみん認定」を受けました。</p> <p>①計画期間(平成25年2月1日～平成28年3月31日)における育児休業取得状況：男性1人 女性2人(取得率100%)</p> <p>②「産前産後休業、育児休業、育児休業給付等の諸制度について周知や情報提供を行う。」は、全職員対象とした合同研修会にて情報提供しました。</p> <p>③「子の看護休暇について時間単位で取得できる制度を導入する。」は、平成28年3月1日から実施しました。</p> <p>④「男性はじめての育児休業取得を目指す。」は、平成28年1月に1名取得しました。</p> <p>⑤「出産や子育てによる退職者について再雇用する制度を導入する。」は、平成28年3月22日から規程を設置し実施しました。</p> <p>⑥「育児休業中に職員が不安にならず、復帰を円滑にするために社内での情報を定期的に発信する。」は、毎月給与明細郵送時に会社新聞、人事通知等の社内情報を提供しました。</p> <p>現在第2期目の期間(平成28年10月1日～平成31年9月30日)に入り、職員が子育てと仕事を両立できるような働きやすい環境をつくり、子供たちの健やかな成長を支援することにより、すべての職員がその能力を十分にはききできるようにするために、行動を実践しています。</p>
(2) 以下の項目のうち、4項目以上を満たしている。	○	
① メンター制度を導入している。	○	<p>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&シスター制度」を導入しています。滋賀県社会福祉協議会が開催する「ブラザーシスター育成研修」を受講した経験年数がまだ浅い職員が主の育成担当者となり、新入職員に対して支援を行っています。また、業務の指導だけでなく、悩みや困りごと等への相談や他の職員等との連携役になっています。新入社員だけでなく、指導する先輩職員も一緒に成長できる制度になっています。</p>
② 年次有給休暇を計画的に付与する制度を有している。	○	<p>就業規則と従業員代表との書面による協定により、各従業員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して与えられるようにしています(まだ実績はありません)。</p>
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。	○	<p>有給休暇は原則として1日単位ですが、本人及び業務の都合その他止むを得ない場合は半日単位で請求することができます。また、1年間につき5日分を限度として時間単位の年次有給休暇を取得することができます。</p>
④ 有給である複数の特別休暇制度を有している。	○	<p>①国民の祝日、年末年始休暇(12月30日～1月3日) ※グループホーム・小規模多機能型居宅介護以外</p> <p>②夏期休暇(2日) ※グループホーム・小規模多機能型居宅介護以外</p> <p>③慶弔休暇 上記すべてパート職員も常勤職員と同様の制度となっています。</p>
⑤ 所定外労働時間の縮減に努めている。	○	<p>毎月第2水曜日をノー残業デーとするなど時間外勤務の縮減に向けて取り組んでいます。</p>
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。	○	<p>重度利用者が多い小規模多機能型居宅介護に入浴助手リストを設置し職員の負担軽減を図るとともに、各施設のトイレにレストテーブルを設置し、トイレ介助時の負担軽減を行っています。</p>
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。	—	—
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。	○	<p>チラシにより全職員に周知しています。</p>
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。	○	<p>全サービス事業所に(チームリーダー)責任者を配置、手当を支給し処遇評価を行っています。チームリーダーのとりまとめ役は、キャリア段位制度のアセッサーになっています。また、そのとりまとめ役をまとめている最上位のまとめ役は、滋賀県介護職員チームリーダー養成研修を受講したものにしています。</p>