

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 八起会

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。		
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。 (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。	<input type="radio"/>	新人研修、フォローアップ研修、新人が一人前の職員として成長できるよう指導するために必要なスキルを習得するためのフレッシュマンリーダー研修、マナー研修、階層別研、子育てパパ・ママのキャリアアップ研修、業務上必要な知識や技術を身に付ける研修、外部研修などスキルアップを積極的に支援しています。また、資格取得に向けた模擬試験や勉強会を実施や「資格獲得・能力開発」支援融資制度があります。もちろん、採用は法人本部で一括して行っており、事業規模を活かした人事ローテーションも実施しています。
(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"/>	人事考課制度について、平成29年上期の考課より新しい評価シートを導入しており、過去より本格的な導入に向けて、いかに手順やツールの活用方法を理解し、正確に評価を行うのかということに焦点を当てて研修を行ってきました。しかし、本来目指したい姿は、職員一人ひとりの成長やモチベーションの向上であり、その先にある改善や業績の向上につなげることです。そのためには、評価のための評価として位置づけるのではなく、業績向上や職員の成長に向けた現場のマネジメントと評価プロセスを一体として制度を運用し、その効果性を高めることが大切になります。人事評価はいくつかの種類(要素)から成り立っており、評価を実施するためには、①考課力、②目標設定力、③育成支援力、④面談指導力など多くのスキルや能力が必要となります。現在はそのための研修を継続して行っております。
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。	<input type="radio"/>	①産前休業前に産前産後休業、育児休業の処遇や社会保険等に関するパンフレットを配布。 ②育児休業中の職員に対して広報誌や法人に関する資料を送付。 「子育てパパ・ママのキャリアアップ研修」と題して、情報交換会を奇数月の第2金曜日に開催。託児所「あったかホーム石部宿」と提携し、八起会の職員を優先的に受け入れ。尚、保育料の4割を法人が負担。 ③平成31年4月から毎月10日前後に開催している施設長会議において、「個人別時間外集計表」を配布。各事業所で時間外労働の多い職員に対し、所属長との面談や業務量の調整を行っている。 平成30年9月から時間外労働や休日労働を削減するため、経営対策委員会で業務の効率化を検討。 令和1年11月16日から令和1年12月15日まで東近江労働基準監督署【働き方改革】チャレンジ！に参加。時間外・休日労働の削減目標と目標達成のための実施項目を設定し、取り組みを行った。 以上の取組により「くるみん認定」された。
(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"/>	当法人ではフレッシュマンリーダー制度と名付けており、新入職員に年齢の近い先輩職員(フレッシュマンリーダー)1名が付きまます。施設外で食事をしながらの話もOKで、その場合は法人から補助金があります。
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"/>	年有給休暇については計画的付与制度(有休5日+公休2日の連続休暇取得)を導入し、仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みを行っています。
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"/>	有休の半日単位、1時間単位取得の制度があります。
④ 有給である複数の特別休暇制度を有している。	<input type="radio"/>	職員の結婚(連続7日)や親族の死亡などの特別有給休暇を有しています。
⑤ 所定外労働時間の縮減に努めている。	<input type="radio"/>	毎月10日前後に開催している施設長会議において、「個人別時間外集計表」を配布。各事業所で時間外労働の多い職員に対し、所属長との面談や業務量の調整を行っている。時間外労働や休日労働を削減するため、経営対策委員会で業務の効率化を検討。 令和元年には東近江労働基準監督署【働き方改革】チャレンジ！時間外・休日労働削減大作戦！！に参加登録。労働時間削減に向けての業務改善の提案と実施。業務の効率化やシフトの見直し等を行うことにより所定外労働の縮減に努めています。
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を導入している。	<input type="radio"/>	最新入浴機器、非接触・無拘束ベッド見守りシステム「OWLSIGHT」導入。
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"/>	所定外労働の制限と短時間勤務制度について、3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者を対象としています。
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"/>	啓発ポスターを貼り、職員に周知しています。
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"/>	職能資格制度を導入しており、各事業所には副主任、主任、係長、課長代理などを配置しています。