

働きやすい職場づくりに向けた取組内容

法人名：株式会社サンガジャパン

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。	<input type="radio"/>	弊社では、新人オリエンテーションや年間研修計画による毎月実施される法定研修のほか、キャリアパス研修(初級・中級・上級・マネジメント)を独自に実施しています。また、職員の資質向上を支援するため、資格取得支援制度や資格取得報奨金制度、受講費用の立替など、研修受講費用及びテキスト、交通費を会社が負担する仕組みを設けています。
(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"/>	年2回の人事考課及び研修受講による昇格、昇給制度を有しており、職能基準(キャリアパス)による職位、等級、役割(責任)、能力、職務内容、任用要件、給与を明確化しています。また、規程集(就業規則)を全職員に周知しています。
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。	—	—
(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"/>	新人職員の育成や定着に向けて、新人オリエンテーションで研修を実施後、各事業所にて先輩職員による1年間の育成計画を基にチェックリストによる考課の測定や1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、9ヶ月、1年の面談による精神面でのフォローなど新人職員が気兼ねなくどんな相談でもできる体制をとっています。
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"/>	年次有給休暇取得について、各事業でのシフト作成時に、有給休暇取得計画を作成し、それに基づいて有給取得を進めている。
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"/>	働きやすい職場づくりの一環として、今年度から年次有給休暇の効率的取得促進と有効活用を目的として時間単位の付与の制度を導入し、1日単位、半日単位、時間単位で年次有給休暇を取得できる仕組みを整えています。
④ 有給である複数の特別休暇制度を有している。	<input type="radio"/>	年次有給休暇以外の自己研修休暇(リフレッシュ休暇)を年間5日付与する制度を設けています。
⑤ 所定外労働時間の縮減に努めている。	<input type="radio"/>	毎月の運営会議にて施設長が各施設の15時間以上の残業の実績を報告し、縮減に向けての対策を検討することで全社で縮減に向けて取り組みを行っています。
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等を導入している。	<input type="radio"/>	移乗時の介助方法として、グループ全体でノーリフティングケアプログラムを推進している。研修委員会を設置し、職員のトランスファーチェックを行い、介護負担の大きいご利用者に対して、スライドボード、スライドシートを利用している。介護請求にはのぼのシステムを導入している。
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。	<input type="radio"/>	啓発ポスターを職員用掲示板に張り出しています。
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"/>	入所系はユニット毎、他のサービスも現場のリーダーとしての役割を發揮することを評価し手当を支給しています。