

<p>入職促進に向けた取り組み</p>	<p>他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用条件に経験・資格の有無および年齢にこだわらず人物本位で採用を行う。</li> </ul> <p>在職者にしめる他産業からの転職者の割合 60%以上                  在職者にしめる入職時の年齢が40歳以上 50%以上</p>
<p>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<p>エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新入職員のOJTに「エルダー制度」を導入</li> </ul> <p>上位者・担当者によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が目標管理シートを作成し、主任・管理者と面談をする。資質の向上のための目標設定・振り返りをおこない、キャリアアップに必要な研修等の受講の助言・調整をおこなう。</li> </ul>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>子育てや家族当の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業の制度の導入、事業所に隣接地に法人運営の保育園有。</li> </ul> <p>有給休暇が取得しやすい環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇の取得に向けて業務の進捗に合わせてシフト調整をおこなう。</li> </ul>
<p>腰痛を含む新進の健康管理</p>	<p>短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・ストレスチェックや従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所全職員に対して年に一度健康診断を実施。体調不良時等に当直室を休憩に利用可。</li> </ul>
<p>生産性向上のための業務改善の取り組み</p>	<p>業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当直、体験利用等の業務マニュアル作成や会議時にプロジェクターを利用して情報を共有する。</li> </ul>
<p>やりがい・働きがいの構成</p>	<p>ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化によるここの福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎朝の業務の引継ぎ、隔週の職員会議において情報や気づきを共有している。フリーアドレスで業務を行うことで職場内のコミュニケーションが取りやすくなっている。</li> </ul>