

介護老人保健施設すこやかでは、職員の労働環境やキャリアアップのため、次のような取り組みを進めています。

区分

<p>入職促進に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用は法人事業所で共同で行い、経験の蓄積・技術の向上やキャリアアップ、柔軟な組織の構築のための人事異動を行っています。</li> <li>○ 幅広く人材を集うため、未経験者や無資格者の採用を積極的に行っています。</li> <li>○ 介護の仕事に対する地域の理解を深めるため、職場体験や実習を積極的に受け入れています。</li> </ul>
<p>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 各種専門資格の取得を希望する職員に対し、実習・出校・試験などが受けられるよう勤務の調整を行っています。また、福岡県介護老人保健施設協会の主催する認知症介護研修、介護初任者研修、中堅職員研修など、各種外部研修に職員を派遣し、高い介護技術を身に付けるための支援を行っています。</li> <li>○ 新卒・中途の採用者に対しては、業務について指導やフォローを行うメンターを定めています。また、業務や職場環境に対する不安や疑問を解消するよう、管理職による面談を定期的に行っています。</li> </ul>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 子の看護休暇や介護休暇を定め、子育てや家庭介護との両立を目指す職員が継続して勤務できるよう支援を行っています。</li> <li>○ 家庭の状況により希望する職員に対して、夜勤や早出遅出の免除、時短労働の制度を定め、正規雇用の維持に努めています。また、非常勤職員がフルタイムでの勤務を希望した際には、正規雇用への転換も行っています。</li> <li>○ 有給休暇の取得状況を確認し、状況により取得の声掛けを行っています。</li> </ul>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員の相談には各部署長が対応するほか、法人総務課においても相談に応じられる体制を整えています。</li> <li>○ 職員検診・ストレスチェックは、非常勤職員も受診できるようにしています。また、各所に休憩スペースを設けるとともに、柔軟な休憩時間の設定を行っています。</li> <li>○ 定期的に腰痛対策に関する施設内研修を行っています。また、役職者が雇用管理研修に参加しています。</li> <li>○ 事故やハラスメントに対する対応マニュアルを整備し役割を明確化、迅速かつ適切に対応することで職員の負担を軽減するよう努めています。</li> </ul>
<p>生産性向上のための取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 委員会を組織し、積極的に外部の施設・研修を活用する事で、生産性・サービス向上のための取り組みを推進しています。</li> <li>○ 新規採用職員が覚えやすいよう業務手順書を整備しているほか、記録・報告様式の改訂を行って、負担の軽減を図っています。</li> <li>○ 介護補助者を雇用し、介護職員の間接業務の軽減を行っています。</li> <li>○ 法人内他事業所と物品調達の共通化を行うとともに、人事管理や福利厚生を法人一体で行うことによって各事業所共通した職場環境の改善を図っています。</li> </ul>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 主に委員会活動や日々の申し送りを通じ、勤務環境やケア内容の改善を図っています。</li> <li>○ 市内の小中学校の職場体験を受け入れているほか、外部ボランティアを募集し、外部との交流を図っています。</li> <li>○ 利用者・家族からの謝意の言葉は朝礼・申し送り等で共有し、職員間でも他の職員の良いケア・行動は「ありがとうカード」を渡す取り組みを行っています。</li> </ul>