

○処遇改善に関する具体的な取り組み内容

藤沢育成会は、賃金以外にも職員の処遇改善に関して以下の内容に取り組んでいます。

|                     |   |
|---------------------|---|
| 入職促進に向けた取組          | 法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化  |
|                     | 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築  |
|                     | 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、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  |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | 働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 |
|                     | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動   |
|                     | 上位者・担当者等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機会の確保  |
| 両立支援・多様な働き方の推進      | 子育てや家族等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  |
|                     | 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員か正規職員への転換の制度等の整備  |
| 腰痛を含む心身の健康管理        | 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・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   |
| 生産性向上のための業務改善の取組    | 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  |
| やりがい・働きがいの構成        | 支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供   |
|                     | 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供   |

|            |   |  |
|------------|---|--|
| 資質の向上      | ○ | 働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む。） |
|            | ○ | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動  |
| 労働環境・処遇の改善 | ○ | 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実  |
|            | ○ | 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備   |
|            | ○ | 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個々の福祉・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   |
|            | ○ | 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備   |
| その他        | ○ | 障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化  |
|            | ○ | 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）  |
|            | ○ | 職員の増員による業務負担の軽減  |