

区分	内容	当法人の取り組み
入職促進に向けた 取り組み	法人や事業所の経営理念やケア方針・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	会議や研修において明倫ヘルスケアグループの理念を周知 BSC や経営戦略シートを用いて、職員一人ひとりが法人の中・長期ビジョンとその達成に向けた自部署・自身の果たすべき役割を認識する
	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	明倫グループ内で他事業所・他部署との合同研修や職員交換研修を実施
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	資格や経験にこだわらない多様な人材の採用を行い、無資格・未経験の新入職員に対しては入職後に資格取得のための支援(受講費用の法人負担、受講スケジュールに配慮した勤務日時の調整等)を実施
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	インターンシップの積極的な受け入れ、イベントや行事への学生ボアランティアの招待により職場体験の機会を設ける
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、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、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	資格取得を希望する職員に対して資格取得のための支援(受講費用の法人負担、受講スケジュールに配慮した勤務日時の調整等)を実施
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	外部研修の受講支援(受講費用の法人負担、受講スケジュールに配慮した勤務日時の調整等)、キャリア段位制度に基づく介護技術指導を行い人事考課に反映させる
	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)制度等導入	新卒新入職員に対するメンター制度の導入
	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	チャレンジシートに基づいて、上長が一人ひとりの職員と面談を実施(3回/年)
両立支援・多様な 働き方の推進	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ら正規職員への転換の制度等の整備	個々の事情に配慮した勤務の調整、個々の事情に配慮した雇用条件の提示
	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	メンタルヘルスに関する外部・内部の相談窓口を設置(ケアーズ Lite)
腰痛を含む心身の 健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	腰痛対策の一環としてマッスルスーツやリフトなど移乗介助の負担を軽減するための介護ロボットを導入
	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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	雇用保険の対象となる全職員に対し、年1回(夜勤勤務者は年2回)の健康診断、年1回のストレスチェックを実施 各フロアに休憩室を設置
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	月1回、社会保険労務士の同席のもと施設長と労務担当事務職員で雇用管理含む労務会議を実施
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	マニュアルを作成し、各フロア・部署に設置のうえ全職員に周知
生産性向上のための 業務改善の取り組み	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	Wi-Fi環境を整備し、記録端末としてのタブレット導入、記録の電子化、見守りセンサー導入によって業務の負担軽減と効率化を図る
	高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	周辺業務を担う人材として高齢者を直接雇用またはシルバー人材センターからの雇用
やりがい・働きがいの 醸成	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	地域の行事への参加、地域向けの教室の開催