

滝乃川学園 処遇改善への取り組み

*滝乃川学園では、職員が離職せずにスキルアップしながら働き続けられる環境を整えることが、利用者支援の質の向上につながると考えます。

また、職員自らが職場改善に取り組む、「参加型職場環境改善」を積極的に実践しています。

<キャリアパスについて>

◇職員の役割に応じた「役割等級基準書」を設けています。職員は役割等級基準書を基に目標管理シートを作成し、業務を遂行していきます。

◇役割等級基準に基づいた賃金体系制度があります。

◇毎年人事考課を行い、人事考課結果が翌年の昇給・賞与に反映されます。

◇人事考課による能力評価結果を昇給・昇格の根拠にします。

◇「わたしのキャリアシート」の作成を10月に行い、どのようなキャリアを目指していきたいか本人と共有します。

<スキルアップに向けた取り組み>

◇全職員が、資質向上のために研修計画を策定し、外部研修を含め希望する研修を受講する仕組みがあります。

◇法人で公的資格を取得できる研修の実施をし、職員が受講しやすいよう設定しています。

◇研修受講実績と人事考課が連動する仕組みがあります。

◇人事ローテーションを定期的に行い、職員の適性や能力が発揮できる可能性を求めていきます。

◇研修の充実(詳しくはホームページ内研修ページをご覧ください)

<職場環境について>

◇一部の事業所でメンター制度を導入しています。

◇副科長、科長を含めた管理職は、労務管理に関する研修を受講しています。

◇毎月安全衛生委員会を開催し、職場環境改善に向けて話し合いをしています。

◇介護ロボットを活用し、介護職員の軽減負担に取り組んでいます。

◇職員の新規採用を継続的に行い、職員数増加している。

<子育て・介護との両立支援>

◇男性・女性ともに育児休暇の取得実績が増加しています。(女性は100%)

◇介護休暇・看護休暇ともに、対象者一人につき7日(有給)とし、国制度を上回っています。

◇短時間正規職員制度を導入し、子育て、介護、病気治療と両立しながら働き続けられるように取り組んでいます。

<雇用について>

◇有期契約職員から正規職員転換の採用があります。

◇定年退職後の再雇用制度があります。

◇再雇用定年後(65歳以降)に、継続雇用する制度があります。

◇職種に応じ、75歳まで定年を延長しています。

◇高年齢雇用継続者には、労働時間や労働環境について相談し契約します。

◇職員の新規採用を継続的に実施しています。

<職員の健康について>

◇法定の健康診断を実施しています。

◇法定のストレスチェックを毎年実施しています。

◇産業医における健康相談の実施(毎月)をしています。

◇健康診断結果フィードバック(該当者に産業医よりコメントを伝える)しています。

◇利用者・職員の健康増進のため、受動喫煙防止に向けた取り組みをしています。

◇禁煙希望者への資料提供をしています。