

●賃金改善以外で取り組んでいる処遇改善の内容（見える化要件に基づき、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示致します。）

株式会社 豊

区分	当法人で取り組んでいる具体的な内容
◆入職促進に向けた取組	
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	・毎日朝礼時に法人の基本理念の唱和を行っています。毎月の会議等でケア方針の確認・人材育成の方針の検討を行っています
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（採用の実績でも可）	・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を行っています。
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度向上の取組の実施	職業体験の受入れを行っています。
◆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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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	働きながら実務者研修受講支援や専門技術研修（喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、マネジメント研修等）の受講を希望する職員に対して、研修に合わせた休日の付与や支援（アドバイス）を行っています。
研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	全職員を対象にキャリアアップを目的とした研修に参加しています。また、研修後の管理者との面談によって人事考課との連動を行っています
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	仕事やメンタル面のサポートを行っており、エルダー・メンター制度に取り組んでいます。仕事上の悩みや不安を解消・軽減するために、気軽に相談できる環境にしています。
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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	年に2回管理者との定期的な面談を確保しています。また、状況に応じて声かけを行ったり、月1度ミーティング後に相談できる機会を設けています。
◆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者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	子育てや家族等の介護と仕事の両立に応じた勤務ができるよう、職員の希望をできる限り反映させた勤務の支援を行っています。育児休業および介護休業の取得実績があります。
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	子育てや介護期間中の忙しい時は短時間勤務（パート）で、時間に余裕が出きたら正職員へ希望に応じて転換の実績があります。
有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている	有給休暇の管理を行っており、取得できていない職員には声かけを行い積極的に有給取得を促しています。取得率は70%以上です。
有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	有給休暇取得促進の為に情報共有しています。全職員有給を取得できるよう、業務配分の隔たりのないようになっています。
◆腰痛を含む心身の健康管理	
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	職員のメンタルヘルス等の相談窓口を設置しており、いつでも相談できる体制にしています。
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	パート職員を含む全職員の健康診断の実施後、必要に応じて保健師からの指導を受ける等健康管理を行っています。職員専用休憩室の設置もしています。
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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	介護職員の身体の負担軽減の為に、移動式リフト・シャワーキャリアー・スライディングシートやボード等機器を導入し、介護技術や抱えない介護の研修にも参加してノーリフティング介護を積極的に取り組んでいます。また、雇用管理改善のための管理者向け研修に参加しています。
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	事故・トラブル等の対応マニュアルを作成し整備・管理をしています。また、事故トラブル等に関しては全管理者と共有し今後の防止策と共に全職員で周知しています。
◆生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	
厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善委員会を立ち上げています。
現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している	現場での課題の見える化・課題抽出を行い業務改善の体制構築を実施しています。
5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている	5S活動も実践しており、些細なことでもミーティング時に話し合い職場環境の整備を行っています。
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を行っている	記録・報告書の様式を法人内で統一して情報共有に役立てています。また、簡単な操作で記録ができるアプリも導入し作業負担の軽減を行っています。
介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	介護ソフトを導入し、タブレット端末で入力を行い他部署との情報共有をしています。
介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入	移乗支援・入浴支援リフトの介護ロボットを導入しています。また、新しい機器の見学等にも積極的に参加しています。
業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う	業務内容の明確化と役割分担として掃除・ベッドメイク・ゴミ捨て等は担当職員が主軸となって行っており、介護職員がケアに集中できるよう環境を整備しています。
各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	他部署との合同委員会を年に数回実施しており、介護ソフト等システムの共通化で業務手順書や記録・報告等を統一し他部署との情報共有を行っています。また他部署への見学等を行い、各々の部署での職場環境の改善に向けた取り組みを実施しています。
◆やりがい・働きがいの醸成	
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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	毎月、各部署にてミーティングを実施しており個々の気づきを踏まえたケア内容の改善に取り組んでいます。コミュニケーションの円滑化を目的に食事会も実施しています。
利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会を提供しています。
ケアの好事例や、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	ミーティング時にケアの好事例や利用者様や、またそのご家族様からの謝意等の情報を全職員で共有しています。