

人材確保と育成

1. 職員に優しい職場環境への取組み

| | | |
|---|------------------------------|--|
| ① | 同一労働同一賃金への対応 (令和2年4月から実施) | 働き方改革関連法施行の一環で改正となった「短時間労働者及び有期労働者の雇用管理の改善等に関する法律」いわゆる同一労働同一賃金の施行と同時に、法人の就業規則や給与規程を大幅に改正し、正規職員と非正規職員との均等・均衡待遇を実施した |
| ② | 職員の健康管理 (青森県健康経営事業所認定) | 法定健診の確実な実施、更には法定外健診の受診を奨励し、職員の健康管理を実施する。また受動喫煙防止のため分煙対策を徹底する (令和2年5月青森県健康経営事業所に認定：R4.5更新) |
| ③ | 働き方改革関連法への対応 (令和元年4月から実施) | 働き方改革法案へ迅速に対応し、職場環境を整えることにより、人材確保と職員の資質向上を図る ■残業時間の上限規制 ■休暇取得の義務化 ■勤務間インターバル |
| ③ | 仕事と子育ての両立支援 | 各種法令(育児・介護休業等に関する規程等)を遵守し、休業中や仕事復帰前のサポートを含めた仕事と子育ての両立支援を実施する |

2. 新任職員の育成

| | | |
|---|--------------|---|
| ① | ユースエール認定企業 | 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優秀な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度(厚生労働省HPより) 内湯療護園は2020年から認定を受けています |
| ② | 新任者育成計画による育成 | 新任者育成の年間スケジュールを作成 月ごとの「育成目標・OJT・OFF-JT」を定めたスケジュール その計画に基づいた新任者育成を実施 |
| ③ | 新任者研修の実施 | 入職時に新任者研修を実施 法人理念・就業規則・給与規程・介護技術・救急法・外部研修等 現場配置が容易に進むよう配慮する |
| ④ | エルダー制度 | 現場配置後は、新任職員の育成を担当する、育成担当者及びエルダーを指名し、きめ細かい指導による育成を図る |

3. 資格取得の支援制度

| | | |
|---|-------------------------|---|
| ① | 奨学金貸与制度 (実績1名：正看護師) | 法人が定めた資格を取得して、法人の経営する施設での就職を希望する者に対して一定の期間について奨学金(上限月5万円)を貸与する制度 ※法人が定めた資格：看護師、准看護師、理学療法士、管理栄養士、介護福祉士等 |
| ② | 資格取得助成規程 (令和7年度実績2名) | 法人で勤務する職員が、法人が定めた資格を取得する際に、費用負担(上限あり)や勤務調整等により支援を行う制度 ※法人が定めた資格：看護師、准看護師、理学療法士、管理栄養士、介護福祉士等 |

4. その他

| | | |
|---|----------|---|
| ① | 年間研修計画 | それぞれの職位の職務・職責に応じた研修計画を立案、また、職員本人の意見も取り入れながら研修参加をし、資質の向上を目指す |
| ② | 職場内勉強会 | 年間計画及び臨時に周知が必要なことについて勉強会を実施する |
| ③ | 福祉教育 | 施設全体を福祉教育の場としてとらえ、訪れる子供たちに施設を開放し、福祉分野の理解を深めていただく |
| ④ | 実習生の受け入れ | 施設の開設当初から大学生及び専門学校生の実習を受入れしている。実習指導の資格を取得した者を各拠点に配置し、将来福祉の現場を背負っていく実習生を支援している |