

## 「令和 年度宮崎働きやすい介護職場づくり宣言」取組結果報告書

年 月 日

長寿介護課長 殿

【申請者】

住所

氏名

(法人にあってはその名称及び代表者の職・氏名)

宮崎働きやすい介護職場づくり宣言事業実施要綱第9条の規定に基づき、以下のとおり報告します。

【登録通知書文書番号】			
243-			
【宣言】			
【取組期間】令和 年 月 日から令和 年3月31日までの間			
【区分】	【宣言を達成するための具体的取組み】	【取組の結果】	【評価】
基盤	選択してください		選択してください
	選択してください		選択してください
人材育成	選択してください		選択してください
	選択してください		選択してください
健康 モチベーション チームワーク	選択してください		選択してください
	選択してください		選択してください

担当者	【氏名】	【連絡先】
-----	------	-------

## 「令和 年度宮崎働きやすい介護職場づくり宣言」取組結果報告書

年 月 日

長寿介護課長 殿

## 【申請者】

住所

氏名

(法人にあってはその名称及び代表者の職・氏名)

宮崎働きやすい介護職場づくり宣言事業実施要綱第9条の規定に基づき、以下のとおり報告します。

【登録通知書文書番号】			
243-			
【宣言】			
【取組期間】令和 年 月 日から令和 年3月31日までの間			
【区分】	【宣言を達成するための具体的取組み】	【取組の結果】	【評価】
基盤	<b>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</b>		
	女性職員だけでなく、男性職員にも育児休暇を取得してもらえるよう、部署の体制見直しなどの環境整備に取組み、法人全体で仕事と子育ての両立を応援する。	男性職員初の育児休暇取得（2名）につながった。	◎
基盤	<b>有給休暇が取得しやすい環境の整備</b>		
	有給休暇の取得率（職員全体平均） 前年度比20%アップ	目標の20%を達成できたが、個人差もあったため、今後は取得状況の見える化を図る等、より職員全体に向けて休暇の取得促進を働きかけていきたい。	○
人材育成	<b>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</b>		
	新人職員を対象にエルダー・メンター制度を導入し、仕事上の不安や悩み解消につなげる。	新規採用1～2年目の職員5名を対象に導入。導入後の感想について「良かった」「役立った」等の評価を得られた。今後は対象者の拡充も視野に、更なる改善や整備に取り組んでいきたい。	◎
人材育成	<b>階層（リーダー・管理職など）に応じた人材育成計画（OJTを含む）の策定（育成手法・内容・目標が明確であること）研修の実施</b>		
	勤務・経年数に応じて、職員ひとりひとりの人材育成計画を策定し、年6回以上の研修を実施する。	職員全員分の人材育成計画を策定。業務の都合により一部職員は年4回の実施に止まったため、今後は日程調整を工夫していきたい。	△
健康 モチベーション チームワーク	<b>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</b>		
	法人内事業所のICT導入状況のばらつきを是正し、職員の負担軽減を図る。	ICT導入が遅れていた通所系事業所の導入を強化（介護ソフト・タブレット5台補充）し、他の事業所とほぼ同等の導入率を達成。導入前と比較して記録に要する時間を6割削減できた。	○
健康 モチベーション チームワーク	<b>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</b>		
	ケアの好事例、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会等をつくり、ケアの質の向上や職員のモチベーション向上につなげる。	社内報を作成し共有を図ったが、不定期の発行であったため、今後は作成要領を改善するなどして定期発行していきたい。	△
担当者	【氏名】	【連絡先】	