

社会福祉法人豊の里		
【宣言】		
レジリエンスの強い職場作りをします		
【区分】	【宣言を達成するための具体的取組み】	【取組の結果】
基盤	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	
	既存の育児・介護短時間勤務制度についての適用範囲拡充を含めて、職員の事情等に応じた選択型の勤務時間・雇用形態を導入する。	育児短時間勤務者取得は、令和4年度50%、令和5年度は100%と増加している、左記の制度導入はケアマネジャーのみ導入できた。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	
	リフレッシュ休暇制度（連続休暇取得を推進する制度）を導入する。	最長1ヶ月間の利府越州のための休暇が取れるようになり、13人の職員が6日間～33日間の長期連続休暇を取得できた。
人材育成	新規採用者育成計画（OJTを含む）の策定（育成手法・内容・目標が明確であること）・新規採用者研修の実施	
	・新卒入職の職員について、入職当初の導入研修実施に加えて、継続的にフォローアップ研修を実施する。 ・中途入職の職員について、入職後原則として3ヶ月以内に中途職員研修を実施する。	新入職員研修は1か月間、座学、実技、体験後フォローを含めて丁寧に行った。継続的なフォローアップは、座学と実技をセットにした介護研修を行った。 中途入職職員研修はコロナ禍で中止していたが、令和5年度より再開している。
	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	
	介護現場をリードする事業所管理者と、中間管理職であるリーダー層の人材育成計画を策定し、年6回以上の研修を実施する。	事業所管理者のナレッジ共有研修を18回実施できた。
健康 モチベーション チームワーク	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	
	タブレット端末等のICT機器や、介護ロボット活用の仕方を定期的にチェックし、業務負担低減に繋げる。	導入した機器の使用方法の確認、十分に活用できるよう複数の部署が連携して活用度を高められた。
	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	
	各事業所におけるケアの状況や好事例等の情報について、社内外向けの広報媒体等を通じて定期的に全職員が共有・確認できるようにし、職員間のコミュニケーションや信頼関係の構築、ケアや接遇の質の向上、職員のモチベーションアップに繋げる。	社内外へ発信する広報誌やSNSを活用し頻繁に情報発信できている。特にSNSの情報発信回数が多い事業所は、ご利用者数が増加している。