

株式会社ソフトタウン		
【宣言】		
『各世代それぞれの働き方を認め、長く働ける職場づくりを目指します。』		
【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	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	
	現在、働きながら出産・育児に奮闘しているスタッフや親の介護をしながら働いているスタッフがいます。管理者や介護主任を中心に仕事との両立ができる勤務体制や休業制度等を充実させます。	就業規則の整備、パート職員の増員（常勤換算数6.8→7.2）を行うことで休暇がとりやすい体制が出来た。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	
	有給休暇の取得率（職員全体平均）前年度比20%アップを目指します。	R4年度有給休暇49日、R5年度有給休暇92日となり、前年度比22%増となった。
人材育成	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	
	管理者・介護主任2名が中心となり、経験年数に応じた職場内研修を実施します。また、人事考課に伴う目標設定に研修の受講、それらの伝達研修を位置づけ評価を行います。	年3回人事考課個人面談を通じて、個々人目標を設定し、前期・後期取り組んだ。リーダー職は、定例会時に各種研修を担当し、研修実施した。
	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	
	グループホームにおける認知症ケア向上のため、センター方式研修参加や定例の認知症ケア研修（ユマニチュードなど）を実施しています。また、全スタッフ外部研修を少なくとも1回は受講しておりますが、更なるケア向上に向け、不定期に実施される研修にも随時参加していきます。	宮崎市が実施しているセンター方式研修にケアマネ・介護主任で参加した。 介護主任が介護支援専門員受験した。 訪問看護スタッフに依頼し、医学的なケアについて研修会を実施した。
健康 モチベーション チームワーク	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	
	フルタイムで夜勤に従事されているスタッフは、年2回の健康診断（4月は生活習慣病検診）、パート職員は、年1回の健康診断を受けてもらっています。また、年1回ストレスチェックは全スタッフ実施。体力勝負の仕事なので、休憩室は横になれるソファを設置するなど健康管理対策を行います。	年2回の健康診断（4月は生活中間病検診）を実施した。 年1回ストレスチェック検診を実施した。 休憩室の充実などを行い、腰痛でのお休みはない。
	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1回、定例会を実施しています。利用者様の最近の状況、対応が難しいケアに関する話し合い、業務に関する見直し、認知症ケア研修、身体拘束・虐待などの研修等、ほぼ全スタッフ参加して自分たちの勤務環境やケア内容を話し合い、コミュニケーションの円滑化を目指しています。	毎月1回、17:30～19:00定例会を実施した。 法令順守に伴う研修と利用者様のケア、体調など確認した。 会議録を作成し、全職員へ周知。情報の共有の機会を提供した。