

# 働きやすい職場づくりに向けた取組内容

法人名：マザーレイク株式会社

登 録 要 件	該 当	主な取組内容(事業者PR)
1. 県内で介護保険サービスを経営している。	○	—
2. 介護職員処遇改善加算Ⅰを算定している。	○	—
3. 次の資質向上要件を満たしている。		
職員の資質向上に向けた初任者研修、実務者研修、喀痰吸引研修、認知症ケア研修などの受講支援制度(代替職員確保含む)や複数事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度を有している。	○	資格取得制度があり、資格(初任者研修、実務者研修、介護福祉士、介護支援専門員など)取得に向けての支援策として、研修受講日のシフト調整や、研修費用や取得にかかる費用は会社が全額負担している。 新人から管理者クラスまで個人のスキルに合わせた研修や、資格取得に向けたスキルアッププランを実施し、実務年数3年で100%介護福祉士を取得している。 また、研修日は出勤扱いとし、スキルアップやケアの向上につながる外部研修への参加を積極的に行っている。 <研修内容> ・新人研修 (法令遵守、介護技術など) ・内部研修 (認知症・感染症・リスクマネジメント研修など福祉に携わる研修) ・外部研修 (認知症ケア、介護技術向上、介護者の腰痛予防、レクリエーション技術向上、関連する制度…等)
(2) 研修受講等と連動した人事考課制度を有している。	○	年2回実施する自己評価にて、管理者と面談を行い、将来の目標やこれから学びたい分野や取得したい資格、希望する職種といった項目を記載し、自己を見つめなおし、これからスキルアップや資質向上を図るために必要なことを考えることができる。評価する側もその目標にむけた育成を行っている。資格の取得に応じた資格手当を支給している
4. 次に掲げる労働環境要件のうち、いずれかを満たしている。		
(1) 次世代育成対策推進法第13条に基づき、「基準に適合する一般事業主」の認定を受けている。	—	—
(2) 以下の項目のうち、4項目以上を満たしている。	○	
① メンター制度を導入している。	○	入社半年までのスタッフを対象に毎月1回面談を行い、初めての事ばかりで、慣れない環境での不安や心配をメンター(先輩職員)がサポートする仕組みをとり、メンターは担当以外で、担当変更も相談に応じて配慮をし、1人で悩まずに仕事ができるような環境を作りを行っている。メンターとなった職員も、メンターとしての資質向上のため研修に参加し日々、スキルアップに努めている。
② 年次有給休暇を計画的に付与する制度を有している。	○	年5日の計画有給をサービス規程で定めている
③ 年次有給休暇を半日単位、時間単位で取得できる制度を有している。	○	半日単位、時間単位を取得できることをサービス規程で定めている
④ 有給である複数の特別休暇制度を有している。	—	—
⑤ 所定外労働時間の縮減に努めている。	—	—
⑥ ICT活用による業務省力化や負担軽減に向けた介護ロボット、リフト等の介護機器等を導入している。	○	記録はタブレット端末を活用し情報の共有や管理、分析を行いやすくすることで充実したケアが行えるよう努めている。 特殊浴槽や歩行器タイプの介護ロボットを活用し利用者が安心して生活ができ、スタッフの介護負担や業務の軽減を図っている。 今後、見守り用センサーマットの導入を検討している。
⑦ 育児休業、介護休業、この看護休暇など、育児・介護休業法で義務付けられた制度以外の育児や介護と仕事に両立の支援のための支援策を有している。	—	—
5. すべての介護職員に、介護福祉士等の届出制度への届出を勧奨している。	○	介護福祉士届出制度のパンフレットを月1回の各部署全体ミーティングで配布を行ったり、介護福祉士の新しい合格者には口答にて届出の促しを行っている
6. 介護職員のチームリーダーを配置し、処遇評価を行っている。	○	各事業所にて、サービス提供責任者、生活相談員など指導やサービスマネジメントの役割を果たす介護職員を各事業所に配置しており職務手当で処遇評価を行っている