

こどもひろばポーポーの木は、利用者のみなさまのご満足度アップのため、職員の職場環境をよりよくしたいと考えております。

### 職場環境改善について

- ・資質の向上

働きながら介護福祉士などの資格取得を目指すものに対する実務者研受講支援や、専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する強度行動障害支援者養成研修、痰吸引研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援を実施する。

社内研修の実習や、社外研修受講の推進。キャリア段位制度と人事考課の連動。

- ・労働環境・処遇の改善

子育てとの両立を目指すものための育児休業制度の充実、育児休業中の賃金に対する保証制度あり。

ミーティングなど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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善。

事故・トラブルへの対応マニュアルなどの作成による責任の所在の明確化。

健康診断・こころの健康などの健康管理面の強化。

- ・その他

中途採用に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入）

障害を有するものでも働きやすい職場環境構築や勤務シフトの配慮

非正規職員から正規職員への転換

職員の増減による業務負担の軽減

### キャリアパスについて

- ・福祉・介護職員の任用における職位、職責又は職務内容などの要件を定め、それに応じた賃金体系になっている。

- ・福祉・介護職員の職務内容を踏まえ、福祉・介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び計画を策定し、研修の実施または研修の機会を確保している。

資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供をし、福祉・介護職員の能力評価を行う。社内研修の参加受講率を増やすため、研修報告書の簡易化、同じ研修内容を複数回開催、ビデオなどによる受講も可能とする。

資格取得のための支援の実施。実務経験が1年以上の職員に対して、訪問介護員、実務者研修、強度行動障害など法人が認めた研修受講のための費用を半額または全額支給。

- ・福祉・介護職員について、経験もしくは資格などに応じて昇給する仕組みまたは一定の基準に基づき昇給する仕組みを設けている。勤続年数、経験年数、技能試験、人事評価などの結果による昇給の仕組み。