

ピックアップ!

ICTのフル活用で業務の効率化を推進

事務の簡素化・効率化、情報共有を目的として、ICT（情報処理や通信に関する技術）を積極的に活用し、次のような効果を上げている。

- 各フロアに2～3台のタブレット端末を配置し、介護記録などを入力することで、移動距離の短縮や記録忘れの防止につながった。
- 掲示板の利用により、多職種間とリアルタイムに情報を共有し、正確な情報伝達ができるようになった。
- グループウェアの導入により、外出先からでもスケジュールが把握できるようになった。

今後は、離れた場所の職員と迅速に連絡をとれるようにするため、インカム（携帯無線機）の導入も予定している（県外研修参加者からの提案）。

資質向上のための取組

「自主性と実行」を重視した県外研修でレベルアップ

ランダムに選ばれた職員がチームを組む、県外で特徴的な取組をしている事業所を探して、事業所への交渉・宿手配等をすべて自分達で行い、報告会で発表している。研修先で学んだことは必ず1つ実行することをルールにしているため、着実に職員のレベルアップにつながっている。

次期経営者候補を育成

京セラの名誉会長・稲盛和夫氏主催の「盛和塾」にならい、月1回、理事長を塾長とする「敬和塾」を開催。経営者や幹部職員を目指す職員が自ら志願し、講義やディスカッションを通して、経営に必要な知識などを習得させている。将来を見据え、中間管理職育成よりも高い次元の人材育成を進めている。

職場内体験プランで相互理解

法人内の他部門の職員同士が、交換留学形式で1日体験研修を行う。お互いの業務を体験することで相手を理解し、風通しのよい職場づくりにつながっている。

品質マネジメントシステム「ISO90001」認証

業務がマニュアル化・標準化されたことで、介護未経験者でも正しいサービスができるようになった。ISOで集計した統計データから介護事故の主な原因が夜勤による疲労にあると気づき、夜間勤務時間の変更で負担を軽減して、事故減少を果たすなどの好事例も出ている。



労働環境・処遇改善のための取組

法人独自の介護職員向けキャリアパスの整備

法人が定めるガイドラインに沿って介護職員の職業能力を評価する仕組みを整備し、キャリアパスの明確化を図った。このキャリアパスの「見える化」により、男女問わず定年までのキャリア形成の具体化が可能となった。

メンター・エルダー制度を導入し、早期離職を防止

3年未満で離職する、いわゆる「3年の壁」を防止する目的で若手職員の世話役「メンター・エルダー制」を導入。自部門のみに留まらず近接する施設と横断的に実施し、客観的にサポートすることで、早期離職に対する防止効果を上げている。

