

【職場環境等要件に基づき実施した取組】

1. 入職促進に向けた取組

- ・グレースケアの理念とケアのモットー、キャリアパスについて定めている
- ・就業促進事業、かいチャレ、インターンシップ、ふれあい支援員採用、若者サポートステーションへの協力など、転職者や未経験者、無資格者も含めた採用を行う
- ・職場体験事業、医学部生の地域体験学習、中学生の職場体験の受入れ、NPOフォーラム、福祉バザー、まちゼミへの参加によりケアの仕事を伝えている

2. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ・資格取得のため勤務シフトの調整や休暇の付与、研修手当や図書購入手当の支給を行う
- ・実務者研修取得や介護福祉士受験にかかる費用の補助を実施
- ・医療的ケア（喀痰吸引・経管栄養）の登録研修機関として、年3回の講義・演習及び、利用者毎に多数の実地研修を行う
- ・毎月の全体研修と介護実技の練習会「ケイコとマナブ」のほか、利用者ごとにチャットグループ運用や社内カンファレンスを実施している
- ・年2回ふりかえりシートを記入し、個別研修計画を作成。目標や取り組みについて一人ひとりの面談を行っている（常勤は年2回、非常勤は年1回）

3. 両立支援・多様な働き方の推進

- ・育児休業、介護休業のほか、独自のおゆしみ休暇（年3日）を設けている
- ・子育て世代を始め、地域内での採用を積極的に進め、互いに気持ちよく助け合い休みやすい体制を作っている
- ・家庭や健康、複業、通勤等の事情に応じて勤務シフトは柔軟に対応しており、短時間正社員（週30時間・週32時間）や、週休3日社員を選ぶことができる
- ・1カ月単位変形労働時間制を採用し、全職員がみな異なる勤務時間で多様な働き方をしている
- ・週20時間以上の勤務で社会保険及び福利厚生制度に加入している（三鷹市勤労者福祉サービスセンター）
- ・相談窓口「よりみちカフェ」を設置しているほか、必要に応じて産業医の面談を受けられる

4. 腰痛を含む心身の健康管理

- ・腰痛予防のための研修会を実施し、パワーアシストスーツを1着備えている
- ・勤務時間数によらず年1回（夜勤者は年2回）の健康診断と、ストレスチェックを実施している
- ・各拠点には休憩室を設け、飲食やリラックスして過ごせる環境を整えている
- ・事故やヒヤリハット、苦情対応などはマニュアルを定め、当事者のフォーム入力と各担当チーム、全体ミーティングで振り返り、個別の負担ではなくチームで担う体制を構築している

5. 生産性向上のための業務改善の取組

- ・訪問時の記録をスマートフォンで行い、ペーパーレス化を進めて業務量を縮減している
- ・社内の手続きや報告などは全てクラウド上で完結するようグループウェアを利用している
- ・研修やミーティング、カンファレンスなどは、オンラインでの参加も可能
- ・子育て世代やシニア層には、内勤事務や環境整備、総務や労務に関わる業務など、自由な時間や体力、資質に応じてできる役割を作っている
- ・利用者ごとに基本情報・手順書、実施記録をスマートフォンやパソコンで参照できるほか、チャットスペースを活用して情報共有の負担を軽減している

6. やりがい・働きがいの醸成

- ・全体や各拠点、担当チームごとの定期的なミーティングなどを通じて、個々の職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善を図っている
- ・くまちゃん保健室や、夏祭り、まちゼミなどを通じて、地域の子どもたちや住民との交流を実施している
- ・ケアの好事例、利用者や家族からの御礼など、社員ミーティングなどの場で共有している
- ・年2回のふりかえりにおいて、他の職員への感謝や見習いたいことなど互いに作成し、伝えあっている