

社会福祉法人ライフ北九州の取組

『資質の向上』

- ・当法人では、「初任者養成研修」「実務者養成研修」を独自に開講することができます。無資格でも働きながら、しかも費用をかけないで資格を取得することができます。
- ・職種別にキャリアパスが設けられています。介護職に限らず、看護や事務職といった職種についても職位・職責によって受けるべき研修や取得しなければならない資格が定められており、制度化されています。
- ・喀痰吸引が必要な事業所に配属された職員は、グループ関係にある病院で実地研修を受けることができ、座学についても業務補償となっています。
- ・毎年、法人の教育委員会によって制度教育が定められ、常勤職員に限らず非常勤の職員（条件あり）も業務として研修に参加することとなっています。新人研修、中級職員研修、管理職研修等があります。

『労働環境・処遇の改善』

- ・2018年度以降、初めて新卒の高校生を採用するにあたり、メンター制度を導入しました。教育担当者を決め、新卒者の成長に併せて日勤・早出・遅出・準夜勤・深夜勤の勤務を組み合わせることとしています。半年間は月に1回の面談を行い、業務のことだけではなく、様々な内容で相談に乗っています。
- ・年1回、全従業員がストレスチェックを受検できるようにしています。高ストレス対象者に限らず、誰でも受けることができる「心の相談窓口」（保健医が担当します）が設けられています。
- ・所長以上の職責者には、キャリアパス要件で「雇用管理者研修」の受講が必須となっています。
- ・定期巡回事業では常勤職員に1台ずつスマートフォンを支給し、活動記録や情報の共有に役立てています。
- ・デイサービスらいふ（地域密着型通所介護）とケアハウスらいふ戸畑（特定施設入居者生活介護）では特殊浴槽を導入し、利用者に負担のない入浴を楽しんでいただくとともに、職員の腰痛予防に役立てています。
- ・法人では全職員に対して年1回の育成面談を実施しています。普段の業務内容に関する相談から、キャリアパスに沿った今後の目標決め等、職員に「自分はどう成長したいのか」を具体化する機会にしています。
- ・「介護・福祉事故対応マニュアル」と「苦情対応規程」を設け、それぞれの報告体制をフローチャート化する等、職員が安心安全に業務に取り組むことができるようにしています。

『その他』

- ・短時間正職員制度を設け、育児や家族介護、疾病や傷病を抱えてしまった時、自己啓発や定年後継続雇用等、フルタイム以外でも働き続けられるようにしています。
- ・常勤職員を採用する際に、ハローワークへの求人登録と同時に非常勤職員に声掛けを行い、積極的に常勤雇用を行っています。
- ・中学校の職場体験や福祉・看護科のある学校から生徒を受け入れ、介護という仕事の魅力を発信、体験に協力しています。
- ・地域の運動会に参加したり、「カレーの日」を設けて地域の方の交流の場を提供したり、「検索模擬訓練」を行って地域の方々の介護レベルの底上げに取り組んでいます。
- ・九州医療スポーツ専門学校の介護福祉学科で2年間学ぶことができるよう、奨学金制度を設けました。卒業後、5年間当法人の事業所に勤務すれば、返済免除となります。

2023年4月1日現在