

# おかやま☆フクシ・カイゴ職場 すまいる宣言において 両備ヘルシーケアは、**5つ星認定**を受けました！

## おかやま☆フクシ・カイゴ職場 すまいる宣言とは？

自ら人材育成や就業環境の改善など、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組み、一定の基準を満たした福祉・介護事業所の宣言内容について、岡山県福祉・介護人材確保対策推進協議会において確認し、宣言事業所として登録する制度です。

## より進んだ取り組み・モデル的な取り組みとして評価された内容

- 育成体制
  - ★学卒者メンター制度があり
  - ★学卒者には3年目まで年に1回程度、フォローアップ・スキルアップ研修があり
- 採用実績
  - 令和4年度 30人 うち、R7.4.1現在在籍者 27人
  - 令和5年度 32人 うち、R7.4.1現在在籍者 25人
  - 令和6年度 31人 うち、R7.4.1現在在籍者 28人
- 離職率 8.8%（直近3カ年の正規職員（新卒・中途問わず）在籍者のうち、離職した人の割合）
- キャリアパス制度
  - ★パートタイマー、契約社員等非正規社員に対しては、正社員登用制度があり
  - ★事業所管理キャリアコース・施設経営キャリアコース・管理部キャリアコース・現場スペシャリストコースを目指すコースあり
- 人材育成計画
  - ★通信大学・専門職大学院への就学支援制度あり
- 資質向上研修
  - ★Monthly Video Education( グループ内研修 )
- 資格取得支援
  - ★介護福祉士を目指す社員に対して研修を実施
  - ★ユニットリーダー研修、介護支援専門員実務研修・更新研修等、資格の取得や社外研修を受講しようとする社員に対し、研修受講費用の一部または全額を会社が負担
  - ★介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉士等の資格には、資格取得報奨金を支給
- 面談・評価制度
  - ★人事評価結果を目標管理に活用
- 給与体系の特徴
  - ★人事考課（年2回）による評価は、賞与、昇給、昇格に反映
- 職場環境・多様な働き方の改善
  - ★介護記録等のICT化（タブレット端末の導入）を行い、大幅な省力化を推進
  - ★業務改善提案を受け付けて、良いアイデアは実現に向けて動く
  - ★短時間勤務制度（短時間正社員）があり
  - ★副業、兼業を認めています
- 休暇制度
  - ★特別有給休暇（結婚、配偶者の出産、忌引）
  - ★積立休暇
  - ★リフレッシュ休暇制度
- 職員の福利厚生
  - ★両備グループの路線バスや電車などの公共交通機関やタクシー、フェリー等の利用の際に補助あり
  - ★両備グループ内のガソリンスタンドで給油の際、社員特別価格で利用可
  - ★宿泊費用、入浴施設の入浴料等の助成制度あり
  - ★スポーツクラブの月会費の一部を助成
  - ★グループ会社を通じて自動車保険および生命保険を契約した際、団体割引あり
- 育児・介護を両立できる取組
  - ★岡山市内5か所、倉敷市内2か所の保育園と提携
  - ★育児書の進呈、ベビーシッター料金の助成、ランドセルプレゼント企画、返済不要の奨学金制度があり
  - ★社員の親・配偶者の介護費用の助成あり
- 健康管理の取組
  - ★健康診断の受診費用の助成を実施し、社員本人の費用負担を0円に
  - ★インフルエンザ予防接種費用の助成
  - ★両備禁煙コンテストの参加や建物内禁煙に取り組み、受動喫煙防止に努めている
  - ★グループ全体で行われるウォーキングキャンペーンへの参加を推進
  - ★両備健康塾・両備元気塾といったセミナーや健康指導あり
- 地域貢献・地域公益活動の取組
  - ★複数の大学へ講師の派遣
  - ★サン・オーネス岡山が岡山市と避難場所の協定を締結
  - ★地域住民が集まるハイキングイベントの前に、健康体操教室を実施
  - ★両備グループ内のタクシー運転手に、ご高齢の方や障害を持つ方のアテンドに関する研修を実施



岡山県福祉・介護人材確保対策推進協議会  
すまいる宣言公式サイト

## おかやま☆フクシ・カイゴ職場 すまいる宣言

### 事業所登録証

株式会社両備ヘルシーケア

《 宣言事業所 29 》

福祉・介護人材の確保・定着を図るため、自ら人材育成や就業環境の改善に取り組む事業所として、次のとおり登録します。



【五つ星宣言事業所】

【登録番号】 OKA00042

【有効期間】 2025年9月から2028年9月まで

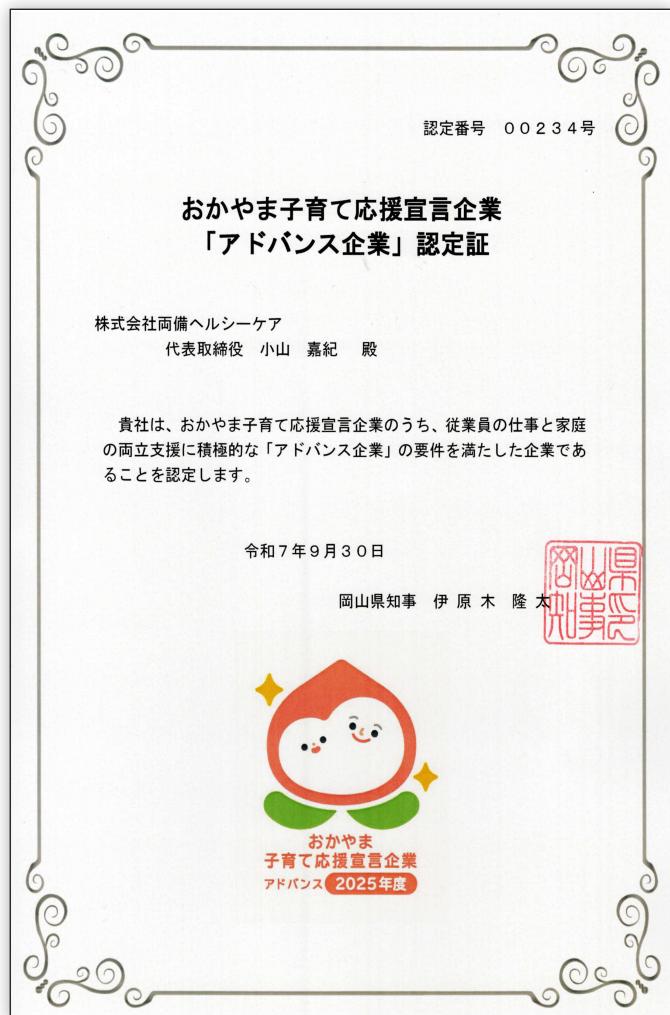
2025年9月1日

岡山県福祉・介護人材確保対策推進協議会

岡 山 県



## おかやま 子育て応援宣言企業 アドバンス 2025年度



詳しくはこちら

「アドバンス企業マーク」は、従業員の子育てや地域における子育てを応援するための具体的な取組を企業・事業所等が宣言し、県が登録する「おかやま子育て応援宣言企業」のうち、労働基準法に定める時間外労働の上限遵守や年次有給休暇の取得率などの一定の要件を満たした、従業員の仕事と家庭の両立支援に特に積極的な企業等として認定された企業に与えられるマークです。

### 「アドバンス企業」認定の要件

●おかやま子育て応援宣言の登録を行っていること（宣言との並行申請も可能です）。

●次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、労働局に届け出ていること。

●労働基準法に定める時間外労働の上限規制を遵守していること。

#### 【時間外労働の上限規制概要】

原則として、時間外労働の上限は、月45時間、年360時間以内

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、以下を守らなければならない。

- (1) 時間外労働が年720時間以内
- (2) 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- (3) 時間外労働と休日労働の合計が、複数月（2～6ヶ月）において、全て1月当たり80時間以内

●直近の事業年度における時間外労働等の状況が下記(1)、(2)の基準をいずれも満たしていること。

(1) 時間外労働と休日労働の1人当たり平均（フルタイムのみ）が各自45時間未満

(2) 平均した1月当たり時間外労働が60時間以上である労働者がいないこと。

●下記①～④の基準のうち、2つ以上を満たしていること。

①男性の育児休業等の状況（いずれかを満たすこと）

過去3年間に、対象となる男性労働者のうち

ア. 育児休業等取得率が30%以上

イ. 育児休業取得者が1人以上かつ育休・企業独自の育児を目的とした休暇制度利用者が50%以上

【労働者が300人以下の場合、下記ウ～オの項目のいずれかを満たすことでも認められます。】

ウ. 子の看護休暇等を取得した男性労働者がいる。

（1歳未満の子供のために利用した場合を除く）

エ. 中学校卒業前の子どもを育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。

オ. 小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいる。

②女性の育児休業等の状況

・過去3年間に、対象となる女性労働者の育児休業取得率が95%以上

③年次有給休暇の取得状況

・前年の正社員の年次有給休暇付与日数に対する取得率が平均65%以上又は年間取得日数が平均11日以上

④子育て中の労働者の両立支援制度や多様な働き方の実現に向けた措置の状況

（3つ以上実施していること）

・所定外労働削減のための措置

・年次有給休暇の取得促進のための措置

・短時間正社員制度

・勤務間インターバル制度

・時間単位で取得できる年次有給休暇制度

・男性の育児休業取得期間の延伸のための措置他

●関係法令に違反する重大な事実がないこと。