

1. 経営理念を浸透させる「恩の連鎖」の仕組み

サンクス・ペイフォワードの導入	利用者様からスタッフへ「感謝の言葉」をカードを HP で紹介する仕組みです
理念共有ミーティング（対話の場）	当事業所の特徴である「直行直帰」の勤務形態は、効率的である反面、スタッフ間の交流が希薄になりやすい側面があります。 そこで、LINE 等のプラットフォームを通じて成功事例を能動的にシェアすることで、業務報告だけでなく、「今月、利用者様の笑顔のために工夫したこと・恩を返せたこと」等、成功事例を共有することで、理念が具体的な行動に変換されます

2. 支援方針を実現する「安心の 24 時間体制」の施策

安心の緊急時バックアップ体制	夜間・早朝の突発的なトラブル時に、責任者が迅速に指示を出せるよう、SNS による「支援マニュアル」の周知を徹底します。
----------------	---

3. 人材育成方針を支える「定着と成長」の施策

納得同行チェックの導入	「研修終了」を期間で区切らず、技術と自信の習得度をスタッフと教育担当の合意に基づき判断します。これにより、ブランクのある方も焦らず成長できます
アジャストメント勤務制度	「週 1 回・短時間」から「フルタイム」まで、勤務形態の変更を柔軟に認める人事制度です。直行直帰を最大限活用し、移動時間のロスを減らすことで、「私生活が充実しているからこそ、人に優しくできる」という余裕を生み出します
スペシャリストへのキャリアパス設計	医療的ケア、重度訪問、家事支援など、スタッフ一人ひとりの「得意分野」を伸ばすを制度を設けます。特定のケアに強いことでスタッフの自己肯定感が高まり、それがサービスの質向上につながります。スタッフ本人の希望に従い研修受講のバックアップします。