

職場環境等要件		当施設の取組
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	法人経営理念・事業所のサービス 10ヶ条を定め、ホームページで公表し、見学・面接時に案内している
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	資格項目・年齢・経験は不問とし、誰でもチャレンジできるような採用活動をしている また、主婦層や高年齢者も積極的に採用し、短時間勤務や業務を限定するなど、ライフスタイルに合わせた働きができるよう考慮している 採用ツールの種類を増やし、いろんな世代の目に留まるよう、多方面に働きかけている
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	資格支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助を行うことにより、研修や講習を受けやすくしている また、パソコンの貸出し・Wi-Fiを整備した個室など、WEBでの勉強ができる環境を整えている 資格別に施設内職員を講師とし、毎週2時間の勉強会を開催している
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	年間スケジュールに沿って、毎週内部研修を受講している 職員自身が勉強し、講師になることで、知識を積み上げていくことができる
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	毎年、全職員が各自の目標を決め、達成できるよう個別面談を行っている
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	育児サービス費用助成の制度を法人独自で導入し、保育園の費用・学童保育費用の補助を行っている 子育て中の職員の勤務時間や休日を考慮している 1人親世帯への手当の支給を行っている
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	職員の状況に応じ、短時間や夜勤なしの勤務・業務を限定する等個別に対応している 小学校入学前の子どもがいる職員は、夜勤を免除、又は夜勤のない部署へ配属している 短時間正職員制度を導入している 非正規職員から正規職員へ奨励している
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇とは別に法人独自の生活支援休暇制度を設け、積極的に取得している 有給休暇取得率 100%を基本とし、希望する職員には、5日以上連続した休暇がとれるようにしている

	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	相談窓口を設置し、定期的に相談体制があることを周知している 言い出せない職員を考慮し、年に1回以上、全職員の面談の機会を設けている
腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器導入及び研修等による腰痛対策の実施	介護技術の外部研修は積極的に参加を促している 利用者様と職員に負担のない介護ができるよう、リフトや低床ベッド、福祉用具を導入している 腰痛予防体操を朝礼時に行っている
	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	健康診断・ストレスチェックは短時間職員を含め全職員が受診している 部署ごとに、冷暖房完備の足を延ばして休憩できるスペースを整えている
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	毎月の運営会議で、人材育成やハラスメント防止、労働基準法の研修の時間を設けている
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	各部署でマニュアルを整備し、事故やトラブルの発生時は速やかに職員に周知している
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	記録から請求までできるソフトを導入し、記録はタブレットを活用している モニターで見守りができるよう、見守りカメラを導入している 生産性向上委員会のなかで、新たな機器の導入を検討し、他施設見学等行っている
	高齢者の活躍等による役割分担の明確化	清掃や宿直など、直接介護以外の業務を、年齢制限なく働ける環境を整えている
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	部署ごとに業務手順書を作成している 記録・報告は全部署で様式を統一し、ソフトに入力することで、誰でも閲覧できるようにしている
やりがい・働きがいの醸成	ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	職員の引き継ぎごとに状況の把握や、支援方法の確認を行い、情報共有を徹底している 定期的に部署会議を行っている
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	毎日全部署の日勤者が集まり朝礼を行い、法人理念・事業所のサービス10ヶ条を読み上げている 全体会議で介護保険を学ぶ時間を確保している