

職場環境の改善

	職場環境要件項目	法人としての取組み
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	朝朝礼等で経営理念を昭和し、共有を図っている。
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	プリセプター制度の導入より新人育成を行う。
	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	介護福祉専門学校への奨学金制度の導入 人事採用部門(人事部)が積極的に職員を採用し、業務負担の軽減に力を入れている。
	職場体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施	ボランティアや職場体験の受入、介護専門学校への講師派遣を行っている。
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	喀痰吸引や実務者研修受講費等を全額支給する事により、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	年2回の人事考課により昇給制度を設けている。
	エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入	
	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	自己評価表を提出して、定期的に面談しキャリアアップを目指す。
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、事業者内託児施設の整備	仕事と子育ての両立の一環として、法人内に職員が利用できる施設内保育所を整備している。
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非常勤職員から正規職員への転換の制度等の整備	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇取得推進を積極的に行っている。
	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	全職員を対象にストレスチェックを行い、産業医との面談指導を実施
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	特浴、リフト浴、電動ベットを導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。
	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	全職員を対象に健康診断・ストレスチェックを行い、労働者の健康管理、衛生管理活動を行う。 分煙スペースの整備、職員休憩室の確保
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	
	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	安全対策委員会他、各種委員会の運営やマニュアルの作成を実施している。

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	離床センサーによるタブレット端末にて見守りを行っている。
	高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や総務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	高齢者の採用を積極的に行い、介護業務以外に洗濯・清掃等の職員を採用している。
	5S 活動(業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備	
	業務手順書の作成や、記録・報告書式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を行っている。
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	毎朝、ミーティングを開き情報共有を徹底している。
	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	地域の児童・生徒に地域交流室を開放し、住民との交流を図っている。
	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	定期的に会議を設け資質向上を目指す。
	ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	