

職場環境等要件への取り組みについて

	職場環境要件項目	当施設の取り組み
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	ホームページに記載があり、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（採用の実績でも可）	ハローワークや紹介会社は無資格者も歓迎している旨お伝えしている。 他産業からの転職者採用実績多数あり。
	職業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向上の取組の実施	中学校の職業体験受け入れをおこなっております。また資格学校や高校等に出向き、採用活動を実施している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	受講料や受験料の費用に対する助成や、受講日の職務免除制度などの資格取得支援を実施している。
	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）制度等の導入	相談窓口を設置しています。 また、新規採用者には指導担当者を必ず配置し、安心して働けるよう指導・助言を行っている。
	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	定期的な育成面談の実施。
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	短時間正社員の対象を小学校入学までに拡充、また家族の看護休暇制度の充実を図っている。また、各制度について定期的に周知し、取得促進に努めている。
	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正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	希望するライフスタイルに応じた勤務形態に配慮している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇取得に向け、定期的に周知している。
腰痛を含む心身の健康管理	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	法人の事務長がメンタルヘルス等の相談窓口となり、相談支援を行っている。
	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	全職員への健康診断の実施、要精検者への受診勧奨、医師による保健指導。敷地内全面禁煙等、職員の健康管理に努めている。
	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	マニュアルの作成、委員会による事例分析等で共有化を図っている。

生産性向上のための取組	現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している	定期的にミーティングを行い課題の抽出を行っている。またそれに対しての解決策を話し合っている。
	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を行っている	安全衛生委員会による職場巡視などを通して、5S活動の徹底を図っている。
	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を行っている	業務手順書を作り業務の効率化に努めている。
	業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベツトメイク、ゴミ捨て等)がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	清掃、ゴミ捨て等は外部に外注しております。また食事についても外部委託している業者と作業分担しております。
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	定期的に各部署のミーティングを行い課題の抽出を行っている。またそれに対しての解決策を話し合っている。
	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	地域との交流会の実施。職員による地域活動・ボランティア活動へ積極的に参加している。