

職場環境改善要件

入職促進に向けた取り組み

- ・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・仕組みが明確になっています。
- ・法人の共同による採用を行い、適正な人事異動、キャリアアップに向けての研修委員会での研修制度があります。
- ・他産業からの転職など、幅広い採用を行っています。
- ・職業体験の受け入れや地域行事へ積極的に参加し福祉職の魅力を発信しています。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ・事業所で働きながら資格取得に向けた支援としては初任者研修・介護福祉士取得に向け費用を施設で負担し、リーダー級職員へのステップアップとしての各種研修への参加を積極的にすすめています。
- ・経験年数やキャリアによりアップしていく給与制度があり法人内にある給与委員会で組織的に確認しています。
- ・事業所内での話し合いを重視し、気軽に相談でき、アドバイスがもらえる関係性を大切にしています。また会議の定例化が図られており組織的なキャリアアップを大切にしています。

両立支援・多様な働き方の推奨

- ・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介護休暇・育児休暇の取得ができ、同一法人内に保育園があります。
- ・介護や育児などの状況に配慮した勤務体制の配慮や休暇取得を促す取り組みを行い、複数体制で業務に当たる、情報を組織的に共有するなど属人化されない勤務体制をつくっています。

腰痛を含む心身の健康管理

- ・産業医との連携や安全衛生委員会・苦情解決窓口など、安心して働き続けていける体制を制度として構築しています。
- ・健康診断・ストレスチェックをおこない休憩室を確保しています。
- ・介護職員の心身の負担軽減のための介護技術の習得や腰痛予防のための研修を行い、腰痛予防ベルトの使用やリフトの導入を行っています。
- ・事故やトラブルに対しての対応マニュアルを整備しています。

生産性向上のための取り組み

- ・介護ソフトや情報端末を各事業所に導入し、記録の簡略化を図っています。
- ・事業者内の整理・整頓・清掃・清潔を実践しています。
- ・合同主任会のなかで事業所の課題を話し合い業務時間の簡略化を話し合っています。
- ・介護助手（ハウスキーパー）を積極的に採用し役割分担をしながら業務に当たっています。
- ・法人内で各種委員会を共同で設置し指針や計画を共同で検討し作成しています。人事管理や福利厚生を共同でシステム化しています。

やりがい・働きがいの醸成

- ・日々の業務の申し送りを業務日誌や終礼で行い職員周知を図っています。毎月の職員会議では各自の実践を共有したり、ご家族の様子を伝えあい、深め、職員の気づきやケアの改善点を共有します。
- ・地域包括ケアの一員として民生委員さんと共同の取り組みの運営に参加、地域の中の保育園や児童会療育センターとの連携を大切に取り組みます。
- ・利用者理解を深める研修会に積極的に参加し、介護保険制度の仕組みや制度を学ぶことを職員課題としています。法人の取り組みに参加し理念を積極的に学んでいます。