

職場環境等要件

<p>入職促進に向けた取組</p>	<p>① 法人の基本理念に基づき事業所の運営方針を定めている。理念や運営方針に沿った、温もりあるケアの提供を行うため、組織図において委員会を設置し、人材育成者を設け教育を行っている。</p> <p>② 法人による採用・人事・研修が構築。</p> <p>③ 他産業からの転職、主婦層、中高齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない業務内容に応じて幅広い採用の構築。</p> <p>④ 看護・介護等の実習、職業体験の受入れや北之庄町地域行事（サロン）への参加。</p>
<p>脂質の向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<p>⑤ 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体制が整っており研修後、介護福祉士資格取得へ繋がっている。より専門性の高い介護技術を習得しようとする者に対するファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、中堅者に対するマネジメント研修の受講支援を行っている。</p> <p>⑥ 職員の研修計画に沿って受講を支援し、知識・技術・能力の向上を促進している。また、職員ひとりひとりが持ち合わせている能力を発揮するとともに、新たな能力を開発していくための人事評価制度が整っている。</p> <p>⑦ 上位者・担当者によるキャリアアップ・働き方等に関する定期的（3回/年）な相談の機会を確保している。</p>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>⑧ 子育てや家族等の介護と仕事の両立を目指す者のための休業制度が整っている。同敷地内に法人委託の託児施設が整備されている。</p> <p>⑨ 職員の事情等に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換制度が整っている。</p> <p>⑩ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりに努め環境を整えている。また、1回/月以上の有休や夏季休暇（7月～9月の期間中3日の取得）を計画的に取得しよう上司より積極的な声掛けを行っている。</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>⑪ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の相談窓口を設置している。</p> <p>⑫ 在席職員の健康診断（年1回以上）・ストレスチェック（年1回）の実施や休憩室の設置等健康管理対策を実施している。</p> <p>⑬ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術習得の支援、職員に対する腰痛対策の勉強会、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施している。</p> <p>⑭ 事故・トラブルへの対応マニュアルの作成、整備を整えている。</p>
<p>生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組</p>	<p>⑮ 厚生労働省が示している「生産向上ガイドライン」に基づき、委員会を設置し業務改善、勉強会、研修を年間計画に沿って行っている。</p> <p>⑯ 5S活動の制度を導入し、チェック表をもとに確認・整備を実施している。</p> <p>⑰ 介護ソフト・スマートフォン端末の導入を行っている。</p> <p>⑱ 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の整備を実施している。介護の無資格者等の採用を行い、資格を持たなくても安心して働けるキャリア段位を設けている。</p>

	<p>⑲ 各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入の事務処理部門の集約、共同で行う。<u>CT インフラの整備</u>、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取り組みの実施を行っている。</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>⑳ 毎月定例会を勤務状況に応じて職員全員が参加できるように 3 回実施し、コミュニケーションの円滑化による個々の職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善等につなげている。</p> <p>㉑ 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、地域住民との交流としてサロンへの参加や、年 1 回地域の方が参加できるお祭りを開催している。</p> <p>㉒ 利用者本位のケアの方針など介護保険や法人の理念等を学ぶ機会として、研修参加や勉強会を定期的実施している。</p> <p>㉓ 年 1 回アンケートを実施し、利用者やその家族からの意見や謝意等の情報を共有している。利用者本位のケアが提供できるよう定期的にケア会議を実施し、情報を共有している。</p>