

## 職場環境等の改善に係る取組

区分	
入植促進に向けた取り組み	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)
	中高年層の採用(60歳以上5名採用)・無資格者の方も採用している
	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度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	ハローワークからの職場体験地域中学校職場体験の受け入れ・地域運動会救護班での参加
	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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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
	働きながら介護福祉士取得者多数あり・認知症・責任者研修実績あり
	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	年2回面談にてスタッフの相談の機会の確保
	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
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフト作り・職員の希望にて非正規職員から正規職員に転換実績あり
	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	有給休暇を取得しやすいため毎月希望を聞くその為の業務の配分も偏りがないように努めている
	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
	短期労働者も含み定期健康診断年2回あり体調不良時速やかに受診可能な体制あり ストレスチェック定期的にし面談につなげる
	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
生産性向上のための取組	事故・トラブルのマニュアル作成済み
	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている
	「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善委員会を立ち上げ、外部の研修会に参加している
	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
	業務改善委員会を開催し課題を抽出し改善に望む・業務時間外のチェックを毎回実施している
	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
やりがい・働きがいの醸成	業務手順書を作成し毎年見直しを行っている・業務改善に基づき業務負担の軽減をしている
	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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
	ミーティングノートを作成しスタッフ内で共有しケア内容の改善を図っている。
	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
	朝のミーティング・ミーティングノートにより家族からの情報を共有している