

職場環境要の改善に係る取組について
当法人での取組み内容を下記に揭示いたします。

区分	職場環境要因項目	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	● 各職員・職種ごとにキャリアパス制度に基づき、新人・現任研修を実施し、法人理念や指針の浸透を図っている。
		● 個人業務目標の明確化を図るために成長シートを活用し、目標達成を目指す仕組みを作っている。
	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	● 年間計画に沿って、外部研修に参加し、年4～5回専門家によるコンサルテーションを受けている。
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	● 当社独自のキャリアパス制度（成長シート）に基づき評価する仕組みあり。 ● 等級制度と連動した人事考課制度の実施。 ● 年2回の人事評価と連動。
両立支援・多様な働き方の推進	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精度の導入、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	● 非正規職員から正規職員への転換を奨励・推進している。
	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	● 有給休暇取得推進を積極的に行い、定期的に周知を図っている。
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・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	● 年2回ストレスチェックを行い、法人管理職と個別面談にて困りごとなどのヒアリングを行っている。
		● 年次健康診断の実施、全館全面禁煙、職員休憩室の確保。
生産性向上のための業務改善の取組	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	● 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の効率化を図っている。
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	● 毎夕にミーティングを開き情報共有を徹底し、ケース検討を行い支援内容の検討を行っている。