

職場環境等要件

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
<p>入職促進に向けた取組</p>	<p>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・仕組みなど明確化</p> <p>他産業からの転職者、主婦層、中高年者等、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(採用実績でも可)</p>	<p>理念</p> <p>「私どもは生命と人間愛を基本とし全ての傷病者、要介護者に公平に接するとともに、日々、医療・介護の向上に努め最善の努力を払うことを使命とします」</p> <p>「私どもはたゆまず研鑽に励み医療・介護の錬磨と高揚に努めるとともに、後進の指導、教育にも力を注ぎ専門的・職業的倫理の発揚に努めます」</p> <p>入職時のオリエンテーション、内部研修等を通じて理念の情報共有を行っています。</p> <p>年齢を問わず、また未経験者の採用を積極的に行っています。</p> <p>配属先や働き方の希望などを相談し調整しています。</p>
<p>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<p>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、各痰吸引、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</p>	<p>実務者研修等の受講期間のシフトの配慮、調整を行っています。</p> <p>キャリアに合わせた各種研修の参加の促しや調整を行っています。</p>

両立支援・多様な働き方の推進	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な目標取得（例えば、1週間以上の休暇を年に〇回取得、付与日数のうち〇%以上を取得）を定めた上で、市取得状況を定期的に確認し、身近な上司等から積極的な声掛けを行う	有給休暇簿を活用し有給取得の状況把握を行っています。 有給取得率目標を25%と定め部署の責任者から積極的な声掛けを行っています。
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断の実施・市と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	全職員を対象として健康診断を年1回実施しています。 また、夜勤を行う職員については、年2回実施しています。 また、健康診断にあわせストレスチェックを行い心身の健康管理が行える体制を整備しています。 各部署に休憩室を設けています。
生産性向上（業務改善及び環境改善）のための取組	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 介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	業務手順として5S活動を実践し職場の環境整備を行っています。 記録は電子カルテを導入しています。端末も増設し使用時間が重なっても入力できるようにしています。
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	各種委員会、各部署の会議等にて意見交換、情報の共有を行っています。 職場環境やケア内容について、定期的にミーティングを行っています。