

【職場環境等要件の掲示について】

区 分	内 容
入職促進に向けた取り組み	②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。
	③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。
取り組み②	曾於地区老施協による研修を各会員施設がそれぞれ担当し、各職種別、もしくは多職種で様々な研修を開催している。
取り組み③	経験者・有資格者に限定せず、幅広い層からの採用を可としている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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。
	⑧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。
取り組み⑤	資格取得支援規定に基づき、介護福祉士資格や介護支援専門員資格等の受講支援や、資格取得に係る費用助成及び勤務日の調整等を行っている。
取り組み⑧	各セクションの上位者が面談等を実施して、最終的に園長との面談や相談等を定期的に行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	⑩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。
	⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている。
取り組み⑩	小学校就学前の子を扶養する職員の勤務時間の変更や、パートタイム・契約職員から一般職員への転換制度を整備している。
取り組み⑪	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、2か月に1回は有給休暇を取得するよう、園長等からの声掛けを行う。
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実。
	⑭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。
取り組み⑬	園長や上位者との面談を1年に1回以上は行う。ハラスメントの相談窓口を設置し、ソウエルクラブ等の福利厚生制度を、全職員が利用できるようにしている。
取り組み⑭	常勤、非常勤の区別なく、全職員に定期的健康診断とストレスチェックを実施する。また職員のための休憩室を設置している。
生産性向上のため	⑯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

めの業務改善の	実施している
取り組み	<p>②介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資する ICT 機器（ビジネスチャットツール含む）の導入。</p> <p>③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を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。</p>
取り組み⑱	気付きシートにより現場の課題を整理し、解決できる課題を抽出し、適宜解決に向け取り組んでいる。
取り組み⑳	見守りシステムのタッチセンサーや床センサーを必要な利用者に設置している。入浴支援として入浴リフトを導入している。
取り組み㉑	夜間の業務内容の明確化と役割分担を行い、日中は介護職員がケアに集中できるように、廊下やトイレの清掃をシルバー人材センターに委託している。お風呂の日の洗濯場業務をシルバー人材センターの派遣職員が行っている。
やりがい・働きがいの醸成	<p>㉒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。</p> <p>㉓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、地域の児童・生徒や住民との交流の実施。</p>
取り組み㉔	毎朝のミーティングによる職場内コミュニケーションを図り、気付きシート等を参考にし、勤務環境やケア内容の改善を行っている。
取り組み㉕	近隣小学校の児童の訪問や松山地区の老人クラブが来園して、ふれあい交流会を開催し、地域住民との交流を図っている。

養護老人ホームあけぼの園