

職員が安心して働ける環境づくりのため、当法人では処遇改善に関する取り組みを積極的に進めています。「見える化要件」に基づき、私たちの取り組みを以下に公開いたします。

内容	当法人の取り組み
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
	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
	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
	職業体験の受け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	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
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

	<p>上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保</p>	<p>上位者・担当者によるキャリア相談の機会を随時設け、多様な働き方やキャリア形成に対応できる体制を整えている。</p>
両立支援・多様な働き方の推進	<p>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</p>	<p>個々の事情に配慮した勤務調整や、非正規から正規への転換制度など、働き続けやすい環境整備を進めている。</p>
	<p>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</p>	<p>メンタルヘルス相談窓口の設置、ストレスチェックの実施、系列病院との連携による健康診断など、職員が安心して働く相談・支援体制を整備している。</p>
腰痛を含む心身の健康管理	<p>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</p>	<p>雇用保険対象職員に対し、系列病院での年1回（夜勤者は年2回）の健康診断と年1回のストレスチェックを実施し、健康管理を徹底している。</p>
	<p>雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</p>	<p>月1回、外部社会保険労務士を招いた労務会議を開催し、雇用管理改善に向けた知識向上を図っている。</p>
	<p>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又は外部の研修会の活用等）を行っている</p>	<p>厚生労働省のガイドラインに沿い、委員会活動等を通じて生産性向上に向けた業務改善に取り組んでいる。</p>

生産性向上のための業務改善の取り組み	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	各委員会やヒヤリハット報告をもとに課題を抽出し、改善策の検討・実施を継続的に行っている。
	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	整理・整頓・清掃・清潔・躾の徹底を全職員に意識付けし、日々の業務の中で実践している。
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	拠点長会議や責任者会議で労務環境・ケア内容の改善点を協議し、ケアカンファレンスでは支援方法を検討するなど、職員の気づきを反映した改善を継続している。
	地域包括ケアの一員としても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	地域住民・自治体・学生ボランティアとの交流を積極的に行い、地域包括ケアの一員としての役割を実感できる環境を整えている。
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	年間研修計画に基づく研修の実施に加え、職員が自主的に学べるようネット配信サービスを導入し、継続的な学習環境を整備している。