

見える化要件に基づき、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を提示します。

	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士取得を目指す者への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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	介護スタッフと定期的に面談を行い、希望者については、勤務調整を行う等の環境を整えています。また、中堅職員においては、法人で毎月1回研修会を開き、法人内事業所間での連携を深める等の機会を設けています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修会に参加しています。
労働環境・ 処遇の改善	新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入	新入職員に対しては、プリセプター・プリセプティ制度を導入する事で、新しい環境に順応できるよう計画的・段階的に指導をしていきます。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	パートタイマーを含む全職員に対し、希望者には育児休業・時短勤務を取得できるよう促しています。
	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	介護スタッフと定期的に面接を実施し、ケア技術だけでなく、職員の日頃の悩みなどを聞き取り、安心して働ける環境を作っています。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	「事故抑制対策委員会」「身体拘束適正化検討委員会」を多職種職員と毎月行い、インシデントシート、事故報告書を分析し、未然の防止・事故の再発防止について検討しています。また、マニュアルも整備しており、定期的に見直しています。苦情解決については社会福祉法第82条の規定により、第三者委員、解決責任者、受付担当者を掲示し、苦情解決委員会を適時行っています。

	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
労働環境・ 処遇の改善	健康診断、こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	健康診断を年1回（夜勤業務に従事する者は年2回）以上、ストレスチェックは年1回、看護・介護職員に対しては腰痛検査を年2回実施しています。
その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	介護サービス情報公表システムにおいて ・法人の理念と基本方針、施設、事業所の運営方針 ・介護サービスの内容に関する事項や職員の資質向上に向けた取り組みの実施状況等を記載しています。
	中途採用者（他産業等からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の 確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	面接時に働き方の要望を確認し、入社してからも、勤務時間や勤務日数について相談できるよう配慮しています。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	障害を有するスタッフと毎日交換日記を行い、普段伝えられない思いをお互いが伝えています。 定期的に面談を行い、労働時間や仕事の不安、悩み、プライベートの話などをすることで、お互いを知りながら関係を構築して業務内容等を見直し、無理の無いよう配慮しています。
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	地域公益活動として、講師派遣やサロン、地域懇談会に積極的に参加するよう心がけています。
	非正規職員から正規職員への転換	希望者には正職員への転換を推進しています。