

区分	職場環境要件	当法人としての取組
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・人財育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	法人内の SNS や朝礼等で経営理念などその趣旨や目的をスタッフ間で確認し理解を深め、倫理観の醸成を図っている。課題がある場合は、随時個別面談を設けてフォローしている。
	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	人柄重視の採用基準で多様性を重んじた採用枠を設けている。「最期まで現役」をうたい文句に動けるうちは働いて社会に貢献し、生きている実感をかみしめていただきたい。
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	資格取得を目指すスタッフには柔軟な勤務体制や受講料等の補助を行う。
	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	随時、個別面談の機会を設けキャリアアップ等に関する相談の機会を確保している。
き方の推進 両立支援・多様な働き方	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	仕事とプライベートを両立出来るようにスタッフの都合を十分聞き「お互い様」の視点で融通し合う柔軟なシフト作成を行っている。正規職員への転換の制度も整備されている。

	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇取得推進を積極的に行っている。
健康管理	腰痛を含む心身の	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	介護ソフト、顔認証システム、クラウドシステム、ペーパーレス化、キャッシュレス化などによる業務量を行っている。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	高齢者スタッフの強みを生かすためにそれぞれの得意分野を中心に現場で活躍できるように老若男女を問わずお互い様の精神で働けるよう工夫している。
醸成	やりがい・働きがいの	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
		毎日の朝礼等で情報共有や理念の徹底等を通しスタッフの意識向上を図っている。

<p>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>	<p>定期的に地域のボランティアの方たちのご協力を得て地域交流は積極的に行っている。(コロナ禍の制約下で可能な限り)</p>
<p>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</p>	<p>毎日の朝礼等で法人の理念をベースにした実践現場での自己覚知を促している。</p>
<p>ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供</p>	<p>毎日の朝礼や法人内 SNS で情報の提供を行っている。</p>