

区分	職場環境要件項目	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支援方針・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	面接時にパンフレットを用いて、当法人の理念や活動内容、事業説明を行っている。
	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	事業説明を行い、当法人の多様な職種を提示した上で、無資格者の採用も積極的に行っている。
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等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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	独自の資格補助制度を取り入れる事で、職員が研修や講習を受けやすい環境と整えている。
	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	資格取得を考える職員からの相談はもちろん、資格取得のアプローチもを行い、キャリアアップ促進を目指している。
両立支援 多様な働き方の推進	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	基本はシフト制のため、短時間・短期間の勤務も積極的に受けている。正規職員の希望があった場合も、面談を行い、研修期間を設けている。
	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	職員が相談したい時に、相談できるよう日頃からコミュニケーションを取って行く中で、相談しやすい環境を整えている。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮	障がい者雇用枠については、勤務時間も本人と相談して決めたり、業務内容を視覚化し、スケジュールを作成する等の配慮を行っている。
腰痛を含む心身の健康管理	福祉・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	車椅子の移乗等を身体の負担軽減を意識しながら研修している。
	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	年に1回健康診断を実施。 休憩所としても使用可能な社宅を完備。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	苦情・相談・事故等対応マニュアルを作成し、いつでも確認できる場所に設置。
生産性向上のための業務改善の取組	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	ハローワークとも提携し、高齢者雇用も積極的に行っている。その上で、職務内容を相談できる環境を整えている。
	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	常に5Sを意識し、事務所・各施設を整備している。
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	各施設では業務手順書を作成し、スタッフ育成にも繋げている。週1の会議で、情報共有を行い、作業負担の軽減についてもAI機能導入案等で議題に挙げて検討している。
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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	スタッフ研修会の中で、事例検討会を行い支援の方向性を合わせたり、各業務での相談等もしやすい環境になっている。
	利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	研修計画の基、年に数回研修を行っている。
	支援の好事例や、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	好事例やご家族からの謝意等があった場合は、その都度、会議や研修の中で共有している。