|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 職場環境要件項目 | 弊社での取り組み |
| 入職促進に向けた取組 | ・法人の経営理念や取り組みを明確化 | ホームページや職員採用案内に明記している |
| ・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 | 採用窓口を法人で一本化し、面接から採用後までスムーズに入職できるようにしている |
| ・中途採用や就業困難者に対しても積極的に採用している | 保育や療育における経験を活用している |
| 資質向上やキャリアアップに向けた支援 | ・障害児・者に対する支援をより手厚くするため働きながら児童発達管理責任者研修やサービス管理責任者研修・強度行動障害者支援研修・喀痰吸引研修などの外部研修や社内での研修を実施 | 受講料や受験料等の費用に対する助成や、受講日や試験日の職務免除制度などの資格取得支援を実施 |
| 両 立 支援・多様な働き方の推進 | ・子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実 | 対象を小学校卒業までに拡充し、子の看護休暇の充実を図っているまた、各制度について定期的に周知し、取得促進に努めている |
| ・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 | 希望するライフスタイルに応じた勤務形態に配慮している |
| ・有給休暇が取得しやすい環境の整備 | 1時間単位の有給休暇制度を導入 |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | ・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、介護ロボット等の介護機器等導入 | 定期的に腰痛予防対策の研修実施している |
| ・短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断を実施 | 全職員への健康診断の実施、要精検者への受診勧奨、保健師等による保健指導敷地内全面禁煙等、職員の健康管理に努めている |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | ・タブレット端末等の ICT 活用による業務量の縮減  | 記録の業務量の縮減を図り、より障害児・者への支援にじかんがさけるようになる |
| 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 | 個々の職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 |
| ・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 | ミーティングを通して法人内での情報の共有化を図っている |