

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
資質の向上	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習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)	・受験料や研修費等の補助を行う事で、職員が研修や講習への参加をしやすい環境を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	・施設設置委員会による専門性に特化した毎月の研修会の実施。その際、参加できない職員においては、後日、パソコンによる視聴研修の時間を設け、全職員が平等に知識の習得が出来るように環境を整えている。
労働環境・処遇の改善	新人介護職員の早期離床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	ベテラン介護職員にて、施設独自の評価表を基に個々の能力に合った指導体制を取り、育成に努めている。
	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	月に1回、介護職による業務カンファレンスを全体で行い、業務改善の検討・取り組み、職員の指導・教育状況の周知を図り、働きやすい環境の構築に努めている。
	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	年に1回(夜勤を行う者は2回)の健康診断を実施。 年に1回、ストレスチェックを実施し、精神的負担の早期発見、対応に努める。
その他	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を推奨している。