

職場環境要件 28 項目のうち、実施している取り組み

しずケアホーム池田・定期巡回

入職促進に向けた取り組み	■ 法人や事業所の経営理念やケア方針・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 ・ 事業所の経営理念や方針についてホームページに掲載 ■ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験・有資格等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ・ 年齢にこだわらない採用の実施。職員の事情等の状況に応じた勤務シフトを作成
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	■ エルダー・メンター制度の導入 ・ OJT 制度に加え、メンター制度を導入し、新人スタッフに対して実施 ・ デビューチェックリストを導入し、独り立ちまで丁寧にサポート ■ 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・働き方等に関する定期的な相談の機会を確保 ・ 働き甲斐などに関するアンケート調査を定期的の実施し、結果をもとに上位者や担当者と適正な面談を実施
両立支援・多様な働き方の推進	■ 有休を取得しやすい雰囲気・職場づくりのため、具体的な目標を定めたうえで、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等から積極的な声掛けを行っている ・ 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を導入 ・ 有休取得推進のため、定期的に上位者が有休取得情報を確認。職員の事情等の状況に応じた勤務シフトを作成 ■ 有休取得推進のため、情報共有や複数担当者等により、業務の属人化の解消、業務分配の偏りの解消を行っている ・ 利用者の状況を全職員が公平に確認できる仕組みと、事業所内での定期的なミーティングにより、情報把握の偏りをなくし全職員がフォローしあえる体制を構築
腰痛を含む心身の健康管理	■ 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 ・ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断を導入 ・ 事務所に横になれる休憩スペースを設置 ■ 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 ・ 事故やトラブルへの対応マニュアルを作成し運用
生産性向上のための取り組み	■ 厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている ■ 現場の課題の見える化(課題の抽出・課題の構造化・業務時間調査の実施等)を実施している ・ 管理者と運営責任者による定期的なミーティングの実施により、業務改善手法を共有し、必要に応じて改善 ■ 介護ソフト、情報端末の導入 ・ 介護ソフトや情報端末を導入。全職員にスマートフォンを支給
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 ■ ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝恩等の情報を共有する機会の提供 ・ 事業所内での定期的なミーティングの実施により、事例を共有