

区分	内容	当法人としての取り組み
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・仕組みなどを明確化し、入社時、研修を実施。	新卒採用者、中途採用者問わず、法人理念や方針についての研修を実施
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施。	中学生等の職業体験を積極的に受け入れ。
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、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	法人内の資格取得支援制度あり。資格取得希望者に対しては費用全額を補助。また、経験年数、階級等により各種研修を用意。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	年2回の人事考課を実施。キャリア段位制度とも連動。
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	入社時、新卒採用者、希望者に対し、トレーナー制度を導入。
	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	所属長、リーダーによる人事考課面談の他、定期的な面談を実施。
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	職員の事情、状況により柔軟に勤務シフトを調整。職員に合った働き方を提案。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給取得率70%。
	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	一人暮らし家賃補助制度、男性女性問わず、産休、育休を取りやすい環境を整備。 産業医にいつでも相談できる環境を整備。
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	グループ医療機関にて健康診断を実施、正職員を対象にストレスチェックを実施。また、常勤医がいる為、いつでも相談できる環境を整備。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	ユニットリーダーに対し人事マネジメント研修を実施。
	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	保清室、介護補助職として積極的に採用し、介護業務以外を切り分け、その切り分けた業務を分担。
やりがい・働きがいの醸成	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	屋上菜園を設置し、近隣子育てファミリーと共に運営。 地元町会とイベントを実施。
	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	研修、委員会を通して学ぶ機会を提供。
	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	研修、委員会活動を通して、情報を共有し、年1回、研究発表会を実施。