

介護人材確保・職場環境改善	内容	当施設の具体的な取り組み
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・仕組みなどの明確化	入職時に研修を行い、経営理念や施設の運営方針について周知を図り、能力を高め業績向上できるように人材育成を行う。
	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想（採用の実績でも可）	無資格者、転職者など出来るだけ幅の広い採用を取り入れていくことで介護の安定的な人材の採用を構築する。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	資格取得が出来やすい環境を作り、研修費用についても支援の制度を設ける。また資格に応じた段位制度あり。
	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	仕事の相談できる窓口を作り、ひとりで抱えこまないよう心身のケアとサポートを行う。
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	職員の事情等にあわせた柔軟な働き方を提案し、勤務のシフトも調整する。非正規社員から正規職員への転換制度もあり。
	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	有給休暇の取得をしやすい雰囲気作り、取得状況を定期的に確認し、有給休暇の取得を声掛けする。
腰痛を含む心身の健康管理	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	介護職員の身体的な負担を軽減するため介護リフトを導入し、研修等による腰痛対策を行う。
	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	短時間勤務の労働者も受診可能な健康診断・ストレスチェックを行い、相談しやすい窓口の設置。
生産性向上のための取組	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、外部の研修会の活動等）を行っている	タブレット端末を導入し、記録の時間短縮を図り、業務の効率を上げる為のプロセスの見直しをしている。
	介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入	介護ロボット（移動可能式の入浴機器）の導入により身体的負担の軽減、間接業務時間の削減、介護従事者が継続して就労するための環境作りをしている。
	5S活動（業務管理の手法の一つ。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を行っている	きれいにする手順や維持する方法を考え、5Sを行うことでより効率的な介護の仕事ができるような取り組みをしている。
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	職員が仕事へのやりがいや興味を感じることができるよう、ミーティング等による意見交換、カンファレンスや申し送りできる場を設けている。
	ケアの好事例や、利用者やその家族から謝意等の情報を共有する機会の提供	朝終礼時のミーティングや研修、情報を共有できる場を設けて、利用者様やご家族様への満足度を確認し感謝のお言葉を共有し、更なるやりがいやモチベーションを上げていく。