

事業所名【グループホーム金峰やすらぎ館】

	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	研修計画に沿って、研修費等の補助を行う事により職員が研修や講習を受けやすい勤務配慮等の環境を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリアに応じ受けるべき研修等は受講し、質の向上に繋げ人事考課にも反映させている。
労働環境・処遇の改善	新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター制度等の導入	指導、教育係を付けており、仕事に慣れるまでの間は特に気にかけて話を行うようにしている。
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	個々に負担のかからないシフトの作成を行い、体調不良等みられる場合は休暇の推進、勤務変更等、臨機応変に行っている。有給休暇取得推進も積極的に行っている。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	育児休暇、子の看護休暇等の制度を整備し活用している。また、育児をしながら働きやすいようにサポートしている。
	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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	気づきや改善点は職員会議時に出してもらい、幹部職員以上で話し合い環境改善に繋げている。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	事故発生時、緊急時等、各マニュアル、連絡網を作成しており、いざという時に即座に対応できるようにしている。
	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	健康診断、腰痛検査を定期的に行い健康面の管理を行っている。分煙スペースも設置し、休憩しやすいようにしている。
	中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	それぞれの方の要望に応じ、働きやすい職場環境づくりを行っている。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	本人へ確認を取り、周りの職員にも、障害やその人のことを周知してもらっている。障害に応じ、勤務時間や勤務内容を変え働きやすい様に配慮している。

	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奨励し、実績もある。
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	自治会へ加入し、地域の行事にも積極的に参加し共に活動している。また、保育園の児童や、地域住民の方に当事業所にも来ていただき交流を図っている。