

事業所名【グループホーム椎原館】

	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）	介護技術の専門性を高めるため、各種研修、資格試験の受験の支援および費用を法人にて負担。 職員が資格取得を目指しやすい、研修を受けやすいように勤務シフトの配慮など職場環境を整備。 資格取得の促進のため、業務上で活用している資格の手当を支給。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	6段階のキャリア基準書があり、それぞれに対応する研修、資格、経験年数を設定している。
労働環境・処遇の改善	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	有給休暇の取得推進を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	仕事と子育てとの両立ため、育児休業の規定を定めている。
	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	毎朝、ミーティングを開き、職員間で情報を共有している。 介護職員は定期的に目標設定シートを作成して、所属長がそのシートに基づいた面談を行っている。また、セルフチェックのアンケートも実施している。
	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	事故対応マニュアルを作成している。 ヒヤリハット、事故報告書等を分析して、事故の再発防止について検討している。
	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	健康診断を年1回(夜勤従事者は年2回)、腰痛健診を年2回実施している。 全館及び敷地内は、全面禁煙。 職員休憩室を確保している。
その他	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員が正規職員への転換を希望した場合、勤務時間、所属長の推薦、面接試験の合格を要件に正規職員に随時採用する。昨年、1名が正規職員に転換。
	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	近隣のこども園と共に行事を行い、交流を図っている。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用。短時間勤務の職員も採用し、全体の業務負担を軽減している。国の配置基準以上の人員を確保している。