

区分	内容	弊社の取組
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・仕組などの明確化	毎月の上司との面談で将来のキャリアパスや来月の目標設定により成長のロードマップを築きます。
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	採用後はオリエンテーションにて会社のルールや理念、社会人としての基礎を学んで頂きます。その後は独り立ちできるまで月に一度研修を行い、適正を見ながら事業所や職種を代わりながらステップアップして頂きます。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等に拘らない幅広い採用の仕組みの構築	弊社では他産業や高齢者、外国人からも人材を受け入れられるように様々な求人媒体を活用しております。また、より求人が強化できるような採用広告等にも力を入れております。
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催者等による職業魅力向上の取組の実施	近隣の高校、大学、専門学校に学生達に介護現場を知ってもらい体験してもらえようように各学校と連携をはかりインターンシップ制度を採用しております。
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ものに対する喀痰吸引、認知症ケア、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等	資格取得を目指す方には学費の補助を行い、中堅社員に対してはマネジメント研修や会計が分かるように数字研修を入れております。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	号俸制度で段位が可視化されております。
	エルダーメンター制度導入	新入社員には直属の上司を付けることで常に相談できる状態にしております。
	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	毎月給与を支給するタイミングで上長との面談を入れ、現在の自身の課題や今後の目標について話す機会を設けています。
両立支援・多様な働き方の推進	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等の充実、事業所内託児所施設の整備	介護育児休業規程の元、休業を認めています。また、短時間正社員制度も設けておりますので、家族の介護負担がある方でも働ける環境を整備しております。
	職員の事情などの状況に応じた勤務シフトや短時間正社員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規社員への転換の制度の整備	短時間正社員制度の整備を行っています。非正規社員から正規社員へ転換希望の方は上司に申し出た上で社内評価に照らし合わせた上で正社員変換いたします。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇を取得しやすいように年に一度計画有給を建てて消化できるようにしております。
	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など相談体制の充実	本社に人事・総務部を設けておりますのでそちらに相談できるような体制をとっております。

腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器導入及び研修等による腰痛対策の実施	技術向上のため、実践研修や動画研修を行うとともに介護機器も施設に導入することで負担の軽減に努めています。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	月に一度事業部長から管理者に対して管理者研修を実施しております。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の体制の整備	全社共通のマニュアル上に保管しております。
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器の介護ロボットやセンサー導入による業務量の縮減	ビジネスチャットの導入で全社での報告と連絡がいつでもとれる環境を整備し、Skpeで連携することで各施設の状況も一目で分かるようにしております。また、ICチップ付のアプリ導入によって効率化を図っております。
	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	高齢者のスタッフで介護業務以外に送迎や調理、見守りなど身体的な負担が軽い業務を分担し、役割を担ってもらっています。
	5S活動等の実践による職場環境の整備	従業員の目に入りやすいように5Sの取組みを可視化することで常に意識できるように取り組んでいる。
	業務手順書の作成や記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	社内の報告書や稟議書などは既定の様式を定めており、ビジネスチャットで上げることで無駄な時間を省いています。また、その他専門アプリを導入することで現場の書類業務の負担をできる限り軽減できるように尽力しています。
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付きを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	毎日朝礼と夕礼を実施し、コミュニケーションを円滑化しています。さらに、その他にも研修や社内企画によりコミュニケーションがさらにとれるような施策を多く検討しています。
	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、地域の自働・生徒や受ミントの交流の実施	地域住民にも施設を開放したイベントの実施やボランティア団体の方々に来所して頂き、利用者楽しんでもらえるようなイベントを実施しています。
	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	月に1～2回、社内研修を行い、法人の理念を学んでおります。また、利用者本位のケアが実施できるように施設内職員が集まり月に1度運営会議を実施しております。
	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	上記と同様の運営会議を実施した際に事例検討会も開いており、利用者様からの謝意があった際にはビジネスチャットで全体に発信したり夕礼で共有しています。