

## 有限会社ラピネス 職場環境等要件

見える化要件に基づき、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記としております。

区 分	職場環境要件項目	当法人としての取組み
入職促進に向けた取組み	・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	ミーティング等で経営理念などを唱和し、共有を図り事業所の見やすい場所へ掲示している
	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	採用に関して年齢制限や資格制限を設けず職員募集を行っている
	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	職員募集には職場体験の案内を実施、小学校などで認知症サポーター養成講座の講師の取組も行う
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、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	資格取得支援として実務者研修等の研修費等の補助や研修日を勤務日として取り扱うことにより職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。また、職員が希望する研修の費用補助を行っている。
	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	エルダー・メンターを置き、就業規則に位置付けている。
	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	年一回人事考課や個別面談を実施し、キャリアアップなどに関して相談の機会を確保している。
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、事業所内保育施設の整備	仕事と子育てや介護等が行いやすいよう休業制度を充実させ、復帰後も勤務時間やシフトを柔軟に変更できるようにしている。
	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充実	非正規職員から正規職員への転換制度を設けており奨励している。

	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇を計画的に消化するよう定期的に職員間で共有している。
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習得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	全室電動ベッドを導入。入居者の状態に応じた介護機器をミーティングの上、導入している。腰痛対策に向けた研修を実施。
	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	非正規職員の年次健康診断の実施及び職員休憩室を確保している。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	事故対応などのマニュアルを整備、いつでも閲覧できる場所に置いている。
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 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	介護ソフトの導入及びタブレットやインカムなど整備。センサーマットやコールなどの見守り機器を導入。
	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提供)等による役割分担の明確化	経理や調理部門はシニアの方々が活躍している。
	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	記録などは介護システム活用。クラウド上の管理により情報共有しやすいよう整備している。
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	毎朝、ミーティングを開き情報共有を徹底している。
	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	地域行事の参加や職員の消防団入団で地域住民との交流を図っている。
	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	全職員対象に理念や接遇などの研修を実施している。