

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
資質の向上	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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	保育士資格取得応援制度を導入し、保育士養成校の講師が毎月勉強会を開催ことで、スタッフが資格取得・スキルアップを目指しやすい環境を整えている。
労働環境・処遇の改善	ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化	HUGシステム（成長療育支援システム）を活用し、情報共有の利便性向上、記録の電子化、書類作成の省力化等による業務負担改善を行っている。
	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	毎月、全事業所のスタッフが集まり全体ミーティングを開催している。また、毎日サービスの前後にはミーティングを行い、情報共有を徹底している。支援内容・支援計画の作成にあたっては、原則合議によって進めている。日頃から職位に関わらず、多様な意見を出しやすいようコミュニケーションを図っている。
	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	「緊急時対応マニュアル」「防犯マニュアル～災害避難時」「防犯マニュアル～不審者侵入時」「感染対策マニュアル」「負傷・急病時の対応と手順」を整備している。
その他	障害福祉サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	愛知県「WAMNET」、名古屋市「すてっぷサポート」に必要な内容を記載し、公表している。
	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）	子育て中のスタッフが短時間正規職員制度を活用している。パートスタッフについても、子どもの学校の行事や家庭の事情等に配慮し、勤務シフトを作成している。
	非正規職員から正規職員への転換	これまで非正規職員から正規職員へ5人の転換実績がある。
	職員の増員による業務負担の軽減	適材適所で積極的にスタッフを採用し、一人ひとりの業務負担の分析、負担軽減、平準化に取り組んでいる。