

◎職場環境要件について

介護保険サービス事業所

	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	・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	法人の経営理念を綱領として、また品質方針を明確化している。 職員研修を通して、経営理念や指針の浸透を図っている。
	・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）	左記求職者に加え、外国人雇用にも取り組んでおり、新卒・中途入職者研修実施し、フォローアップを行っている。
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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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	当法人は介護福祉士専門学校を運営し、実務者研修開講の認可も得ている。 また、国家試験対策講座の実施等、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	随時の個別面談や人事考課における面談等において、キャリアアップについて考える機会を設けている。
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、事業所内託児施設の整備	仕事と子育ての両立の一環として、法人内に職員が利用できる預かり保育事業を設立した。 また、育児・介護休業制度の周知を図るため、子育て・介護の「両立支援ハンドブック」を作成した。
	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整備	育児・介護中の職員の事情や状況に応じた育児短時間勤務・介護短時間勤務を実施し、高年齢者の状況に応じた短時間勤務も実施している。 また、非正規職員から正規職員への転換も実施している。
腰痛を含む心身の健康管理	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等相談体制の充実	特浴、電動ベッド、腰痛対策ベルトを導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。 職員の親睦を深めるための各種行事開催のための協力を行っている。
	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	短時間勤務労働者等も健康診断・ストレスチェックを実施している。
生産性向上のための業務改善の取組	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている	生産性向上委員会を設置し介護サービスにおける生産性向上に資する取り組みを推進予定＜R8年度中に実施＞
	介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を行っている。
	各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	クラウド型人事管理システムを導入し、職員情報を管理している。
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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	業務ミーティングや管理者と職員の個別面談を実施している。
	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	毎年、夏に地域交流会を実施している。

◎職場環境要件について

障害福祉サービス事業所

	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	・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	法人の経営理念を綱領として、また品質方針を明確化している。 職員研修を通して、経営理念や指針の浸透を図っている。
	・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）	左記求職者に加え、外国人雇用にも取り組んでおり、新卒・中途入職者研修実施し、フォローアップを行っている。
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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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	当法人は介護福祉士専門学校を運営し、実務者研修開講の認可も得ている。 また、国家試験対策講座の実施等、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	随時の個別面談や人事考課における面談等において、キャリアアップについて考える機会を設けている。
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、事業所内託児施設の整備	仕事と子育ての両立の一環として、法人内に職員が利用できる預かり保育事業を設立した。 また、育児・介護休業制度の周知を図るため、子育て・介護の「両立支援ハンドブック」を作成した。
	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整備	育児・介護中の職員の事情や状況に応じた育児短時間勤務・介護短時間勤務を実施し、高齢者の状況に応じた短時間勤務も実施している。 また、非正規職員から正規職員への転換も実施している。
腰痛を含む心身の健康管理	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等相談体制の充実	腰痛対策ベルトを導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。 職員の親睦を深めるための各種行事開催のための協力を行っている。
	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	短時間勤務労働者等も健康診断を実施している。
生産性向上のための業務改善の取組	現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している	事業所月次活動報告において、課題の抽出・共有も実施。 不適合が発生した場合、不適合対応シートにより改善実施及び進捗把握をしている。
	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている	整理・整頓・清掃を実施し、管理者が職場をチェックしている。
	各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	クラウド型人事管理システムを導入し、職員情報を管理している。
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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	業務ミーティングや管理者と職員の個別面談を実施している。
	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	毎年、夏に地域交流会を実施している。