

令和5年度 職場環境等要件（障がい分野、高齢分野共通）

| 区分 | 内容 | 当法人としての取組 |
|----|--|--|
| 1 | 入職促進に向けた取組 | <ul style="list-style-type: none"> 法人の基本理念、職員行動指針の揭示、唱和を実施している。 法人の事業目標を基に法人の基本理念の具現化のため職員各自の年間目標を定めている。 |
| | 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 | ・新任職員研修制度（3年間）、役職者、職能、階層別の法人研修の制度が構築されている。 |
| | 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 | ・人事課による経験、資格の有無を問わない採用活動を実施している。 |
| 2 | 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | <ul style="list-style-type: none"> 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、強度行動障害支援者養成研修（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 |
| | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 | ・法人による研修制度が確立しており、キャリアパス概要図に基づく人事考課制度と連動している。 |
| | 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確保 | ・目標統合、評価面接を年3回、施設長面接を年1回、キャリアアップ等調査を年1回定期的に実施している。 |
| 3 | 両立支援・多様な働き方の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| | 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 | ・育児休業・育児短時間勤務及び子の看護休暇に関する規則及び介護休業及び介護短時間勤務に関する規則が制度改正の都度更新されている。 ・職員就業規則第40条及び公益通報者保護規程第3条により法人相談窓口を設置し、連絡先を掲示している。 |
| 4 | 腰痛を含む心身の健康管理 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| | 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 | ・健康診断及び夜勤従事者健康診断、ストレスチェックを実施している。 ・休憩室を完備している。 ・法人による管理者研修への参加、外部研修に参加している。 |
| 5 | 生産性向上のための業務改善の取組 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| | 5S活動(業務管理の手法の2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 | ・タブレット端末やグループウェアの導入、業務ソフトの導入による業務量の縮減を実施している。 ・法人による労働安全衛生委員会を中心に5S活動を推進している。 |
| 6 | やりがい・働きがいの醸成 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| | 利用者本位の支援方針(ケア方針)など障害福祉(介護保険)や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 | ・職員会議をはじめ、各種会議等での意見交換会を実施している。 ・職員会議等で研修を実施している。 ・法人による定期的な研修による理念の浸透、発行物の配布を実施している。 |