

職場環境等要件に関する具体的な取組内容

【令和8年度】

区分	職場環境等要件項目	当法人の取組内容
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念や支援方針・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	法人の理念や方針を、「朝・昼の打ち合わせや研修時において伝える」取組を行っている。また、ホームページ内にも明記している。
	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）	未経験者や中高年齢層、主婦などの特性に応じた「キャリアパス」の構築を行っている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の障害研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等	各資格取得のために、勤務シフトの調整や補助金の案内等の支援を行っている。
	研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入	定めた基準に準拠して、職位の業務内容や能力、勤務態度などを評価する制度を導入している。
両立支援 ・ 多様な働き方の推進	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に○回取得、付与日数のうち○%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけ等に取り組んでいる。	毎月平均2日、夏や冬等は3日以上連続休暇を推奨している。平日の連続休暇時は、業務に支障をきたさないように、職員間で調整して連携を行っている。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮	上記と同様の対応を行っている。また、定期的に面談を行い本人の意見や要望等聞き取りを行っている。
腰痛を含む心身の健康管理	福祉・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やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	入浴支援ロボットの活用や、介護技術等の研修を実施している。
	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	ヒヤリハットや事故報告書を毎月の危機管理委員会で取りまとめ、職員間での情報共有を図っている。また、介護リフトの導入や、研修を実施している。
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	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。	毎年QC活動を行い、課題の抽出・構造化・取組み（分析・対策・立案）・効果検証を実施し共有している。
	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	5S活動の掲示物を事業所内に掲示し、各職員に周知徹底を行っている。
	業務支援ソフト（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	支援記録システムの導入により、各職種間で情報の共有が出来る。また、タブレット端末の導入により、どこでも記録ができる。
	介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入	見守り支援システムや入浴支援ロボットを導入している。またインカム等を使用し、職員間の連絡調整の迅速化に資している。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・事務作業のペーパーレス化、端末による情報共有等、専門職に付随する事務業務の無駄を排除する取り組みを行っている。 ・各種委員会を設置し、施設間の連携や各所関係情報等を共有し、時間短縮、負担軽減を図っている。
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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	自己分析を促し、勤務内容や業務方法を改善している。
	利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	事例を用いた研修や、法人の理念や方針を、「朝・昼の打ち合わせや研修時において伝える」取組を行っている。