

職場環境等 要件への取り組みについて

社会福祉法人ほほえみ会

	職場環境要件項目	当法人の取り組み
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	ホームページや職員採用案内に明記している。OJT（現場指導）とOFF-JT（集合研修）の組み合わせ。外部研修や資格取得支援制度の導入（介護福祉士等）
	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	面接から採用後までスムーズに入職できるようにしている。採用後に本人の希望や適性に応じて事業所を紹介・調整する仕組み。eラーニング教材や研修資料を事業者間で共有可能。
	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	入職後の育成、認知症基礎研修取得支援。研修機関との連携による受講スケジュールの調整支援。不安や疑問を気軽に相談できる体制づくり。
	・ 職業体験の受け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	学校や地域と連携し、介護・福祉・保育などの現場体験を提供することが可能。ボランティア受け入れ等で人に寄り添う仕事の魅力を伝え職業への理解と关心を高めることを目標とする取り組み。
資質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	受講料等の費用に対する助成し資格取得支援を実施。介護福祉士取得を目指す者向け実務者研修受講支援。 専門性の高い介護技術研修への支援 喀痰吸引等研修の受講支援
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	未実施
	・ 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	エルダー制度：新人職員に対して、業務面での指導・支援を行う職員を配置安心して働けるよう指導・助言を行っている。メンター制度：精神的な支援や悩み相談など、メンタル面でのサポートを行う担当者を配置し安心して働ける環境づくりの取り組み。
	・ 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	定期面談を通じて、目標や業務内容の相談を実施。

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	各制度について定期的に周知し、取得促進に努めている。
	・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整備	職員の事情に応じた勤務シフト調整を実施。
	・有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇取得に向け、定期的に周知している。
	・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	担当者がメンタルヘルス等の相談窓口となり、相談支援を行っている。外部の相談機関の窓口等を紹介している。
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修得支援、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	採用時や定期的に腰痛予防対策の研修会を実施している。
	・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	全職員への健康診断の実施、要精検者への受診勧奨、保健師等による保健指導。敷地内全面禁煙等、職員の健康管理に努めている。
	・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	労務管理に関する研修の実施。
	・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	マニュアルの作成、委員会による事例分析等で共有化を図っている。
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	見守り支援システム「見守りマルシェ」を導入し、職員の業務負担軽減と入居者の生活習慣の改善に努めている。
	・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の提供）等による役割分担の明確化	無理なく勤務できるよう業務内容やシフトに配慮している。希望者や高齢者を介護補助員として雇用し業務に従事している。
	・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	生産性向上推進委員会により、安全性の向上：転倒や事故の防止、業務効率化：探し物やムダな動作の削減、快適な職場づくり：清潔で働きやすい環境の維持、職員の意識改革：ルール遵守とチームワークの促進を目標に取り組みを開始している。
	・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	業務改善活動による業務の効率化に努めている。業務のムラやムダの削減

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	委員会に所属し、個々の職員の意見を反映できるようにしている。些細な意見が大きな改善につながるよう取り組みを行っております。
	・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	地域との交流会の実施。職員による地域活動・ボランティア活動へ積極的に参加している。高齢者・介護職員が地域社会とつながることで、孤立感の軽減と生きがいの創出。
	・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	職責・職務に応じた法人内研修の実施。各事業所・部署内での勉強会等実施。利用者本位とは「利用者の立場・ニーズ・希望を最優先に考える姿勢」であり、自立支援と権利擁護の観点から、制度理解を深めることが重要な取り組み。
	・ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	各種委員会等、運営会議を通して、法人内での情報の共有化を図っている。利用者・家族との信頼関係の強化、利用者・家族の声は、職員の心に響く「原動力」として活用、モチベーション向上、職場の雰囲気改善するための取り組み。