

職場環境等要件（令和7年度）

区分	内容	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	施設の理念や行動目標の策定は様々な職員が参加し意見を出しています。支援方針・人材育成方針などは管理監督者会議で検討しています。
	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	介護未経験者を採用し（高校卒業後や事務職など）、介護福祉士資格取得までの援助を行っています。（実績あり）
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	中学校の職業体験の受け入れや老人クラブに参加して介護関係の講義を行っています。
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等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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	介護福祉士資格や実務者研修、喀痰吸引、認知症ケア資格などの資格取得の際に費用援助を行っています。
	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	年度の中期と年度末の人事考課の際に管理職、監督職との面談の機会を設けています。
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ための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	法人保育所が整備されています。育児や介護時短や介護休業等を取得することが可能です。
	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	子育てや介護が必要な職員の勤務シフトを時短対応とすることが可能です。資格取得ののち非正規職員から正規職員に転換する制度が整備されています。
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、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施	リハビリ職員による腰に負担がかからない介護技術の習得研修を行っています。ベッド型の介護ロボットも導入されており、見守りと移乗両方の負担軽減が図られています。
	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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	正規職員・嘱託職員問わず、すべての職員は定期診断を義務化されており、ストレスチェックも受けられます。
	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	事故・トラブルへの対応マニュアルは整備されており、事故への速やかな対応を行えるよう準備し運用しています。

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又は外部の研修会の活用等）を行っている	多職種による生産性向上委員会を設置し、業務改善に取り組んでいます。
	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	業務の効率化や省力化などに資するアイデアを募って職員の業務負担軽減を図っています。
	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	介護ソフトやタブレット端末を導入しており、記録作業の負担軽減や情報共有の省力化を図っています。
	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を行っています。
やりがい・働きがいの構成	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	各部署のミーティングや職種ごとのミーティングを行っており、業務改善や利用者支援などの検討を行っています。
	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	包括支援センターからの依頼で地域の老人クラブに参加し、それぞれの専門職種が出張講座を行っています。また学生からの求めがあれば職場体験や施設の紹介にも応じています。
	支援の好事例や、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	利用者や家族からいただいた感謝の手紙やふれあいポストに投書された内容は運営会議やそれぞれの部署にその都度回覧されています。