

## 職場環境等要件について

分類	内容	事業団が取り組む具体的内容
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	各年度において、施設長会議等において、経営理念や方針を確認する機会を設け、理念や方針に基づいた運営ができるよう施設内に掲示し、職員全体で共有しています。
	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	法人本部と施設・事業所の連携による採用のほか、施設・事業所所在地市町村からの採用を推進しています。 人事異動を毎年行い、人材育成・適材適所の配置に努めています。 研修については、目標管理型の研修を実施しており、法人研修・職場内研修・派遣研修など、職員のニーズにあったカリキュラムを提供するよう努めています。
	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	一般採用試験を毎年実施し、垣根のない採用を行っています。
	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	見学や職場体験の積極的な受入れを行い、施設・事業所主催のセミナー等の開催をとおして、地域における役割の発揮と職業魅力向上に努めています。
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資格取得を目指すもの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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替え職員確保を含む。）等	社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士等、国家資格取得のためのスクーリングや実習期間の就業義務の免除とし、資格取得の推進を図っている。 また、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等、各施設の支援の特色にあった資格取得を推進しています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	職種、階層に応じた内部研修の実施や研修派遣、キャリアに応じた研修企画などキャリアアップできる研修体系を整備しています。
	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）制度等導入	各施設・事業所において、人材育成・研修担当者を配置し、組織的な人材育成を行っています。
	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	職種、階層に応じた内部研修の実施や研修派遣、キャリアに応じた研修企画などキャ

	談の機会の確保	リアアップできる研修体系を整備しています。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家庭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	育児休業、介護休暇等休暇制度の充実を図り、「やまがた子育て・介護応援いきいき企業」優秀（ダイヤモンド）企業の認定を受けています。
	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	就業規則に基づき、職員の希望や事情にできる限り、時間や業務内容に配慮するとともに、非正規職員からの登用制度を設けています。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	労働・安全衛生法に基づく、休暇、退職等、福利厚生制度の充実を図っています。
	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	福利厚生制度の充実を図るとともに、制度に基づいたストレスチェックの実施し、各施設・事業所に相談員を配置し体制の充実を図っています。
腰痛を含む心身の健康管理	介護職員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	特殊浴槽の設置、介護リフトの設置など、腰痛対策を行うとともに、各種システムの導入による業務軽減にも取り組んでいます。
	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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	全職員を対象とした健康診断やストレスチェックを年1回実施するほか、「職員の心の健康づくりのための方針」を定め方針に基づき、各施設・事業所において「心の健康づくり推進計画」を作成し積極的に取り組んでいます。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	労働・安全衛生法に基づく、休暇、退職等、福利厚生制度の充実を図っています。
	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	各施設において、食事、服薬、利用者間のトラブル等、必要に応じて支援マニュアルを整備しています。
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	ウェブを活用した会議・研修等の実施と介護ロボットやセンサーの導入による業務軽減に努めるほか、導入に向けた検討を随時行っています。
	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	高年齢再雇用制度の導入や高齢で就労を希望する方を積極的に受入れ、力量に合った業務を行ってもらい高齢者の活躍の場を積極的に設けています。
	5 S 活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・躰の頭文字をとったもの）等	各施設・事業所において、5 S 活動に努め、労働安全衛生委員会や推進委員会におい

	<p>の実践による職場環境の整備</p>	<p>て、職場環境の整備について定期的に検討しています。</p>
	<p>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</p>	<p>各施設・事業所において、法人作成の方針に基づき、業務マニュアルの整備を行い、記録・報告書の作成、委員会や会議等により情報共有、業務負担の分散等を実施しています。</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>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</p>	<p>職場内においての朝会、支援会議、部署ごとのミーティング、ケース検討会等、コミュニケーションの円滑化、業務の活性化が図られるよう取り組んでいます。</p>
	<p>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</p>	<p>各事業所において、地域貢献を意識した地域行事への参加や地域貢献事業の開催など、地域における施設・事業所の果たす役割の理解と実施を心掛けています。</p>
	<p>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</p>	<p>個別支援計画作成、サービスを管理する担当者を対象とした会議の開催や勉強会、制度に係る情報共有、法人研修等を実施しています。</p>
	<p>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</p>	<p>各施設・事業所において、ケース検討会や支援会議等により情報を共有するとともに、共有することによるチームケアを心掛けています。</p>