

職場環境要件に関する具体的な取り組み内容

入職促進に向けた取組	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	入職時オリエンテーションでの説明の他、当法人のホームページにて経営理念、人材育成方針等を公開している。
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	法人内において多数・多様な高齢者施設・事業所を有しており、職員の希望に沿った異動や配置を可能な限り実施している他、研修についても適宜、共同で実施している。
他産業からの転職者、主婦層、中高年齢等、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	育児短時間勤務等多様な勤務時間の設定等、多くの職員が自らのライフスタイルを大切にできる配慮を行っている。
職場体験の受入や地域行事への参加や主催等による職場魅力度向上の取組の実施	地域のまちづくり協議会等へ積極的に参画する等、地域貢献活動として、地域住民や学生・生徒等が参加できるイベントを定期的で開催するとともに、地区の祭り等のイベントに積極的に参加・交流をしている。また、ボランティアの受入れや長崎大学や高校、小中学校等職場体験など福祉教育を推進している。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	自己啓発による資格取得を促進するため、規定年数勤務で返済免除の「資格取得資金貸付制度」を整備し、より専門性の高い資格取得のための支援を実施している。また研修受講による職員の負担軽減のため、オンラインによる動画視聴等を導入して適宜受講している。
研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	OJTやOff-JTを組み合わせる適宜、研修を実施している。また、職員に対して、計画的にキャリア段位制度による認定を勧めており、評価者に対してアセッサー手当を支給している。
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	新入職員に対して、プリセプター制度を整備して、仕事やメンタル面のサポートを実施するとともに、プリセプター（指導育成担当者）に対して、育成期間中はプリセプター手当を支給している。また、若者のい採用や育成に積極的に職場環境が優良とのことで、厚生労働省より「ユースエール認定」を受けている。
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機会の確保	適宜、事業所及び部署ごとに資格取得支援のための助言やサポートを実施している。

両立支援・多様な働き方の推進

職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	育児や家族の介護と仕事の両立を目指す職員のため「育児介護休業規程」を整備し、育児及び介護休暇を取得しやすくしている。特に子の看護休暇・介護休暇については、有給休暇として支援している。また、このような取り組みにより厚生労働省から「くるみん認定」を受けている。
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	非常勤職員から正規職員への転換機会創出のため「正規職員転換制度」を整備し、適宜、希望により転換試験を実施している。
有給休暇が取得しやすい環境の整備	計画的に有給休暇が取得しやすい雰囲気、ルールづくりを各施設・事業所、各部署にて推進している。
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	資格取得支援制度の整備、全国福利厚生センター(ソウエルクラブ)加入による各職員への冠婚葬祭に対する各種支援を実施するとともに、メンタルヘルス等に関して、相談窓口の設置や定期的なアンケートを実施し、研修や個別相談を実施している。

腰痛を含む心身の健康管理

職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	介護ソフト活用による負担軽減はもちろんのこと、随時、タブレットやスマートフォン等による記録など負担軽減に努めている。介護ロボット(移乗・移動等)や床走行リフトや入浴リフト等の積極的な導入に努めている。また、法人内の施設・事業所において、ノーリフティングケアの推進による職員の腰痛対策に努めている。
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	年次の定期健康診断の実施や定期的な職員面談により、職員に対して、身体面・精神面での配慮を行っている。
雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	適宜、長崎県、労働局、各種団体が開催する研修等に積極的に参加し、知識の研鑽に努めている。
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	事故防止委員会他、各種委員会の開催とマニュアルを整備し、事故・トラブルの原因究明及び改善を都度実施している。

生産性向上のための業務改善の取組

職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	介護ソフト活用による情報共有、記録の電子化を実施するとともに、見守りセンサーや介護ロボット等も積極的に推進している。
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	多様な勤務時間の設定以外にも、個別の業務について、洗い出しを行い、業務の切り出しにより、高齢者による介護助手や調理補助等を導入し役割分担を行っている。
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	職員の負担軽減や職場環境の改善を目的として5S活動を積極的に実施しており、随時の研修や会議等で周知している。
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	業務マニュアルを整備する他、記録・報告様式のフォーマット作りを推進することで作業負担の軽減に繋げている。

やりがい・働きがいの醸成

職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	申し送り、各種会議・委員会を軸とし、情報共有を推進するだけでなく、会議等において職員が自身の意見を発信しやすい雰囲気作りに努めている。
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	当法人で設置している地域貢献委員会において、講演会や各種イベントの定期的な実施により、地域住民や児童・生徒等との交流を推進している。
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	入職時オリエンテーションに加えて、階層別・職種別に説明する機会を設けている。
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	法人内施設・事業所で年1回の「法人内事例研究発表会」を実施し情報共有の機会を設けるとともに、家族等の意見聴取のために、定期的なアンケートを実施し情報共有に努めている。