

職場環境要件に関する具体的な取り組み内容（令和7年度～）

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
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・多様の高齢者施設及び事業所を有しており、職員の希望に沿った異動や配置を実施している他、研修についても適宜、共同で実施している。採用に係る事務手続きは介護老人保健施設せんけい苑で一括して実施している。
他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築。	正規職員の短時間労働制度の導入や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出来る配慮を行っている。
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度向上の取組の実施。	地域の行事参加やボランティア受け入れ等、様々な地域交流事業を通じて世代間交流を推進している。

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為、資格手当を支給している他、「人材育成研修施設ひといく」を有し、より専門性の高い資格取得の為の支援を実施している。
研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動。	アセッサーレベル4保持者が複数名在籍しており、技量に応じた評価を実施している。
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為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。	仕事との両立を目指す職員の為、育児・介護休暇を取得しやすい環境を整えている他、敷地内託児所を整備している。
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	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、職員の意向を

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。	確認した上での非正規職員から正規職員への転換を実施している。
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をおこなっている。	年間5日以上を取得を最低限の目標として設定し、計画的に有給休暇が取得しやすい雰囲気及びルールづくりを各部署にて推進している。取得状況については、奉行クラウドのサービスを使用し、いつでも確認が可能な環境を作っている。

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
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。	花見会や慰安旅行等の福利厚生制度に加え、職員相談窓口の設置と周知、メンターによる支援体制を整備している。
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。	年次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。
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、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。	介護職員の負担軽減に必要な特殊浴槽やセンサーマット等の購入を実施している。
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。	事故再発防止委員会他、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
(必須) 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を行っている。	業務改善委員会を新たに発足し、介護テクノロジー導入を促進すると共に、ノーリフティングケアを推進する体制を構築している。
(必須) 現場の課題の見える化を実施している。	ノーリフティングケア推進の過程で、現場の課題の見える化の実施をしている。
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。	記録・報告様式のフォーマットを作り、統一する事で、作業負担の軽減に繋がっている。
介護ソフト（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。	介護ソフトほのぼのNEXTを導入し、介護老人保健施設せんけい苑にて一括請求業務を実施している。

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。	定年を過ぎた職員の再雇用制度や、まかない業務を中心とした高齢者の活躍、清掃から修繕修理、搬送業務と幅広く活躍する管理課を配置する事で役割を分担している。
--	--

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、各種委員会を軸とし、情報共有を推進するだけでなく、会議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務めている。
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。	災害フェアと称した縁日を開催し、非常食の試食会や広域消防と連携した1次救命処置の講習等、地域に根付いた活動を行っている。