

職場環境等要件への取り組みについて

株式会社ちあい

	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	入社時のオリエンテーションや新人導入研修にて実施、レポートを提出している。
	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向上の取組の実施	近隣の中学校の職場体験の受け入れやレクリエーションを地域の方と交えて開催し介護職の魅力についてPRしている。
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	受講料など負担に対する助成やシフト調整など、資格取得の支援を実施している。 また、指導看護師がいるため当法人にて喀痰吸引研修を実施している。
	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	定期的に育成面談の実施、また、人事考課の際にもキャリアアップに関する面談を実施している。
両立支援・多様な働き方の推進	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	子育て世代や家庭の事情等を考慮し、希望するライフスタイルに応じた勤務形態に配慮している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	全職員へ年次有給数及び残有給数を有給付与日に通知。働き方改革の促進に向け、有給の取得が進んでいない職員には個別に通知をしている。
腰痛を含む心身の健康管理	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	全職員に健康診断の実施、要再検査者への受診勧奨、保健師等による保険指導を行っている。施設内の受動喫煙等、職員の健康管理に努めている。 また、面談等でのストレスチェックの確認や休憩室の設置をしている。
	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や指導を実施している。
	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	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	サービスの記録を紙媒体からタブレット端末での記録に切り替えることで、職員の業務負担を軽減し業務の効率化を図っている。
	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	退職年齢を60歳から65歳に引き上げ、少しでも長く、無理なく働けるよう業務内容やシフトに配慮している。
	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	上長の職場巡視などを通して5S活動の撤退を図っている。
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	介護ミーティング等で職員の意見を反映できるようにしている。
	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	職責・職務に応じたグループ会社や法人内の研修を実施している。
	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	法人内で実施している会議で情報の共有を図っている。