

あおしまのいえ 職場環境要件

	項目	取組
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	法人理念、各事業所毎の理念やケア方針を基に、各事業所、各部署に年度目標を立案し、事業計画を立案している。
	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	法人内の事業所共同で就職面接会等への参加。 事業所間の人事ローテーション、研修を行っている。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用仕組みの構築	無資格者、未経験者、高齢者の採用を行っている。 介護助手を配置している。
	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度向上の取組の実施	職場体験受入れや、地域行事の参加、地域住民とのふれあいの場をつくっている。
資質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	初任者研修、実務者研修の受講支援や介護老人保健協会主催の研修、その他の研修の受講支援を行っている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課の連動	人事考課、資格による手当と賃金規程が連動している。
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者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	同法人の病院内に託児所がある。育児、介護休暇の規定がある。
	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の整備	職員に応じた勤務シフトや時間勤務を設定している。 業務内容、意欲、目標を確認したうえで、正規職員へ転換している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	勤務シフトを工夫し有給休暇の取得を推進している。
	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	法人、事業所に委員会を設置し窓口の職員を配置している。
腰痛を含む心身の健康管理	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	入浴機器を新たに設置している。 セラピストによる移乗動作等の指導を行っている。
	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	年に一回の健康診断、ストレスチェックを行っている。 休憩室の設置以外にもホールを開放している。
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	タブレット、見守り機器を導入し業務量の縮減を図っている。
	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	高齢者の介護助手を配置し、介護業務以外の業務を行っている。
	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	5S活動の実施、推進に取り組んでいる。
	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	業務マニュアルの整備、タブレットによる記録、ソフトでの情報共有を図っている。
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	部署毎、管理者間のミーティングの場を設けている。
	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	地域の子ども食堂、青バトへ参加や地域の中学生の職場体験を受け入れている。