

## ヘルパーステーション光の風 職場環境要件

区 分	職場環境要件	施設としての取組
<b>入職促進に向けた取組</b>	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その他実現のための施策・仕組みなどの明確化	・方針や施策を定め、ホームページや職員採用案内に明記するように計画
	他産業からの転職者、主婦層・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	・経験、資格が無くても資格取得の支援を行って
<b>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</b>	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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、各療吸引、認知症ケア、サービス提供者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	・受講に対する情報提供、日程の確保、受講料の一部負担
	上位者・担当者等によりキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	・上位者、担当者等によるキャリア面談などのキャリアアップ。働き方等に関する定期的な相談の機会を作る計画
<b>両立支援 ・ 多様な働き方の推進</b>	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	・勤務時間の短縮、夜勤免除、シフトの考慮、申請書類の簡素化を実施している
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な目標を定めたくうえで、取得状況を定期的に確認し、身近な上司からの積極的な声掛けを行っている	・年間5日以上取得の呼びかけ、申請書の簡素化、理由不用、有給取得が低いスタッフへの声掛けを行っている
<b>腰痛を含む 心身の健康管理</b>	短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・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	・非常勤も含めた全社員に対して健康診断とストレスチェックの実施を計画
	職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、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	・eラーニングを用いた研修を計画
<b>生産性向上のための取組</b>	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（委員会プロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている	・業務改善の係を作り、定期的の問題点を検討し、職場全体へ共有する体制作りを計画
	現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している	・職場の困りごとを言える聞ける環境の整備。優先順位をつけ、一つづつ解決していく環境の構築。提供の記録等、職員の業務時間調査を計画
	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を行っている	・業務マニュアルを作成し、記録や報告は介護ソフトを使用している
	介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が必要な物）情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入	・2016年2月に介護ソフト、情報端末導入
	各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	・ICT導入を実施し、記録から請求まで通して行える体制をとっている
<b>腰痛を含む 心身の健康管理</b>	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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	・職員の気づきを大切にし、職場環境をさらに良くする対策をしている
	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	・ほうじんに設置している方針やマニュアルを全職員へ周知するよう計画
	ケア好事例や、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	・ケアの好事例や利用者等からの謝意等の共有を、ミーティングを活用し職員へ報告できる機会を設けるよう計画