

職場環境改善の具体的な取り組み内容

ケア・メンタリングでは、従業員の働きやすい職場を目指し、職場環境等の改善に取り組み、その内容を公表しています。

	職場環境項目	当法人としての取り組み
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念や支援方針・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「介護を通して幸せを届ける」を掲げ、新人・現任研修を通し、理念や指針の浸透を図っている。職員の成長を支援する全体・個人別の年間研修計画を立て定期的な研修・会議を行っている。
	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の仕組みの構築	経験・未経験、資格の有無を問わず人物重視の幅広い採用を行っている。
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等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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	資格支援制度を導入し、法人が認める各種研修については、研修費等の補助及びシフトの考慮を行い、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。介護福祉士合格者にはお祝い金を支給している。
	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	半年に一度上位者による人事考課及び育成による面談を行いキャリアアップ等についても考える機会を設けている。
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	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、非正規雇用職員から正規職員への転換制度を整備し実施している。
	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
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、従業者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。短時間介護職員も受診可能な健康診断の実施も行っている。
	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等を行っている。大人等への介助の際、抱え上げ行為は1名ではなく2名で実施している。
生産性向上のための業務改善の取組	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(委員会や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	業務改善活動構築のためチームを立ち上げ定期的なMT(ミーティング)を通じて課題を抽出し、業務時間の調査を行い、振り返りを通じて受生産性向上のための取り組みを実施している
	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	定期的なMT(ミーティング)を通じて課題を抽出し、業務時間の調査を行い、振り返りを通じて受生産性向上のための取り組みを実施している
	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を行っている	整理・整頓・清掃・清潔の実践と、理念やフィロソフィーの研修を行い、職場環境の整備を行っている。
	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を行っている	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を行っている
	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	介護ソフトを使用し、スマホやタブレットから記録、情報共有を行えるようにしている。
やりがい・働きがいの構成	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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	毎月定例で会議/ミーティング/研修/カンファレンスを設定し、ヒヤリハット・アクシデント・好事例の情報共有する機会を行い、職場内コミュニケーションの円滑を図ると同時に職員のサービスの質の向上を図っている。
	支援の好事例や、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	