

株式会社ハートランドにおける職場環境等改善の取り組みについて

「見える化要件」に基づき、職場環境等の改善に係る具体的な取り組み内容を下記のとおり公表いたします。

	職場環境等要件項目	当法人としての取り組み
入職促進に向けた取り組み	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のため施策・仕組みなどの明確化	運営理念を事業所に掲示し、毎年度運営方針（人材育成方針・施策・仕組みなど）を作成してスタッフに示している
	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	法人本部と事業所の連携による採用の他、県社会福祉協議会と連動しての採用活動を実施している 研修は新人研修・法定研修・事業所内研修・他事業所研修などを計画立てて行っている
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	業種や資格に捉われず幅広い採用枠があり、無資格の方でも入職後に介護職員基礎研修や認知症基礎研修の受講料を法人が補助している
	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り組みの実施	市内にある大学の実習受け入れ、地域からの呼びかけに応じてお祭りやこども食堂などに参加することで広く職業魅力度向上に努めている
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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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	介護福祉士取得を希望するスタッフに対して資格取得の勉強会開催や実務者研修受講支援、管理者研修を定期的に行うことでスキルアップ・キャリアアップに繋げている
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	年1回スキルシートによる評価を行い、人事考課と連動することで本人が望むキャリアアップの道筋（正社員への転換など）を構築している
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	エルダーメンターの担当者を置くとともに施設全体でサポートする体制を整えている
	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	年1回またはスタッフの希望に応じて上位職との面談を行い、キャリアアップ・働き方など相談の機会を確保している

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	<p>子育てについては、本人・相談窓口担当者・社会保険労務士を交えた育児休業中の経済支援等情報提供や周知をしており、育児のための多様性正社員制度の導入、産休前・育休中・復職前面談の実施、子連れ出勤可能及びその際の柔軟な勤務体制を実施している。</p> <p>介護については、介護休業・勤務時間短縮など制度の周知を行う。介護の準備段階から利用できる特別休暇制度、本人・相談窓口担当者・社会保険労務士を交えた介護休業中の経済支援等情報提供や周知をしている。</p>
	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	月ごとにスタッフの希望に応じた勤務表の作成、ワークライフバランスに沿って短時間正職員制度の導入、非常勤職員から正職員への転換制度を就業規則に定めている
	有給休暇が取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に〇回取得、付与日数の内〇%以上を取得)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行っている	<p>他事業所の有給休暇取得状況を分かりやすくし、時間単位の有休休暇を設けることで希望有給休暇が取得しやすい雰囲気作りを行っている</p> <p>有給取得状況等を身近な上司に伝達することで平等に取得できる仕組みを作っている</p>
	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	業務割り振り表を事業所単位で作成し、業務担当者を複数設けることで属人化・業務に偏りが無いよう見える化している
腰痛を含む心身の健康	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	<p>ハートランド就業規則を整備し、業務内容や勤務体制、福利厚生制度、メンタルヘルス等に関する相談窓口を設置しています</p> <p>全職員を対象に定期健康診断を年1回、インフルエンザワクチン接種を会社負担にて実施しています</p>
	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	全職員を対象とした「ハートランド健康づくり規程」を整備し、健康管理委員を配置、かつ休憩室を各事業所に設置することでスタッフの健康管理に取り組んでいる

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	介護職員の負担軽減のため入浴リフトを導入し定期的な入浴介助の研修、腰痛予防のための介護技術研修を定期的実施、重度の方の介助を2名体制で行うなど腰痛対策を実施している
	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・トラブルへの対応マニュアルを作成し、ヒヤリハット等が発生した場合は記録に残しミーティングを行う体制を整えている
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	月1回、管理者を中心に「生産性向上ガイドライン」に基づいた業務改善 (PDCA) ミーティングを行い、業務改善の体制構築に努めている
	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	業務改善 (PDCA) ミーティングを基に現場課題の見える化を行い改善に向けて取り組んでいる
	5 S活動(業務管理の手法の一つ。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。	衛生清掃記録を作成して5 S活動を実践、上位職がチェックを行うことで衛生管理に努めている
	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	日々の業務を洗い出し業務分担表を作成することで当日業務の効率化を図っている 記録報告様式は法人内で共有し作業負担の軽減につなげている
	介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記不要なもの)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入	介護ソフトを導入し業務の効率化を図り、各事業所にスマートフォンを導入して業務の効率化を行っている
	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	協力連携会社と共同して事務処理部門の集約、福利厚生やICTインフラの情報共有を行うことで職場環境整備の改善につなげている
	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	ミーティングだけでなく、日頃から個々の職員の気づきを話せる機会を作り、勤務環境やケア内容の改善に努めている

やりがい・働きがいの醸成	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	地域でのお祭りやこども食堂、地域サロンなどに参加し、地域の児童・生徒や住民との交流を行っている
	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	介護保険法の法定研修の年間計画を作成・実施、定期的に管理職以上のミーティングを行いスタッフに情報共有できる仕組みづくりを行っている
	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	家族・利用者からの謝意等があった場合、スタッフ全員で共有、手紙等は利用者ごとのファイルに保管していつでも閲覧できるようにしている