

厚生労働省が例示している、福祉・介護職員の労働環境を改善するための職場環境等要件のうち、特別養護老人ホーム 野桑の里で実施していることを下記に記載しています。

区分Ⅰ 入職促進に向けた取組み	
① 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・仕組みなどの明文化	◎→ 経営理念・ケア方針・人材育成方針については「事業計画」「職員研修マニュアル」「ユニット型施設取組みチェックシート」等により明記 実現のための施策・仕組みについては「経営理念・価値観・行動指針」等や各指針等に加え、「キャリアパス」「人材育成計画」「新規採用者育成計画」「検討シート」等により明記
② 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	×→ 法人内での人事交流・人材育成として可能と考え、検討中
③ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等に拘らない幅広い採用の仕組みの構築（採用実績でも可）	○→ 資格の有無には拘らず採用はしており、募集にも明記はしているも職員紹介が多い
④ 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み実施	◎→ 職業体験の受け入れ施設として登録、就職フェア等に参加
区分Ⅱ 資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
⑤ 働きながら介護福祉資格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、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	◎→ 実務者研修へ勤務を調整し受講支援を行っており、他のユニットリーダー研修や認知症介護実践者研修等への参加も該当する職員へ斡旋している
⑥ 研修受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	△→ アセッサーはいるも一人のため段位制度を用いた評価へ進まず、アセッサーを増やすことを検討中、人事考課としてはキャリア段位制度のレベル認定で用いられている「介護スキルチェック項目（150項目）」に施設職員としての評価項目を加え「自己目標チェックシート」として用いるように取り組みを進めている
⑦ 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	○→ 制度として整備はできていないが、OJT担当者へは指導職もしくは指導職が認める上級一般職があたるようにしており、上位職での対応が難しい場合、管理職や経営職の面談や本人希望から産業医の面談等を行っている

⑧	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保 ◎→ 年二回の評価（キャリア）面談以外に、適宜面談やコミュニケーションを取る機会を持ったり、相談しやすいように上位職から声をかけるようにしている
区分Ⅲ 両立支援・多様な働き方の推進	
⑨	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、事業所内託児所施設の整備 ○→ 育児休暇・介護休暇は就業規則に明記、託児所は整備できず
⑩	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常勤職員から正規職員への転換制度等の整備 ○→ 制度として整備はできていないが、シフトにより調整はでき、時短や非常勤から常勤への転換もできるようにしている
⑪	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、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掛けを行っている ○→ 取得目標は出していないが、取得状況が確認できるように職員一人ひとりに管理簿を渡しており、取得状況が低い職員へは上位職からも声をかけている
⑫	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 △→ 情報共有は適宜行っている、一人で抱えている業務を見直し中
区分Ⅳ 腰痛を含む心身の健康管理	
⑬	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 ○→ 経営職及び各管理職が窓口となり内外に公表できている、館内では言い難い場合は産業医が窓口となり面談を行ったり、本部事務局にも相談窓口を設けている
⑭	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 ◎→ 健康診断は全職員が受診可能、ストレスチェックは年一回実施（高ストレス者は産業医の面談を勧める）、休憩室は各階にあり、健康管理は看護師の指導あり
⑮	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 ◎→ 内部研修や各部署においての勉強会等の予定を適宜立て、介護技術の研修を実施、腰痛対策の研修はストレスマネジメントと一緒に実施、経営職は外部の雇用管理者研修を受講
⑯	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・トラブルへの対応の他、各マニュアル等は適宜内容を精査し、各委員会や会議で修正しながら更新している

区分Ⅴ 生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組み

- ⑰ 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上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている
- ◎→ 生産性向上委員会を立ち上げ検討しながら優先順位を決めて取組みを進めている
- ⑱ 現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間の調査の実施等）を実施している
- 「気づきシート」を用いて課題を抽出、「業務改善報告書」に課題を落とし込み、課題の解決へと進めている。「業務改善報告書」は各部署から毎月提出とし、役職者の集まる会議で報告しながら検討する案件について、参加者の意見を集めながら業務改善が成されるように進めている
- ⑲ 5S活動（業務管理手法の一つ。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
- 研修や口頭での指導は行い、5S活動として打ち出していないが、管理栄養が巡回し衛生チェックを行い、衛生委員会の活動も含めて5Sについて取組みを行っている
- ⑳ 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
- 業務手順についてはリーフレット等が作成できるものは用意し、各記録については適宜見直し様式等の変更をしている
- ㉑ 介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なモノ）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入
- 介護記録等専用のソフトを使用、タブレットは一台あるも入力作業の簡素化に使えてはいない。タブレット及びスマホを増やすことについては検討中
- ㉒ 介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に有するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入
- 見守り支援として各ベッドには離床センサーを設置
見守り支援として「見守りカメラ」の全室設置や職員間の連絡や調整が迅速になるための「インカム」は来年度の導入を視野に検討中、予算次第でPCへの音声入力や端末からの入力等も追加検討
- ㉓ 業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合はいわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う
- 介護アシスタントを一名採用中、各階に配置するかどうかは検討中

②④	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の等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組みの実施 ◎→ 各種委員会は週替わりに毎週実施、各委員会の指針もありマニュアルについては適宜委員会で見直し役職者の集まる会議等で内容を判断している。 人事管理については、キャリアパスや検討シート（業務分掌）、部署ではユニット型施設取組チェックシート、個々には自己目標チェックシート等を用いて人材育成を行い、昇給・昇格・降格についての目安として取り扱っている
区分Ⅵ やりがい・働きがいの醸成	
②⑤	ミーティング等による職場内の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 ◎→ 各部署ミーティングは毎月行い、より良くしていくために施設や部署目標の進捗確認、各委員会や会議報告、職場環境や個々のケア内容を話し合い、介護支援専門員主催で各ユニットでカンファレンスを実施し個々のケア内容を話し合っている
②⑥	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に有する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ◎→ 児童の訪問・学校の実習生の受入れについて案内がある度行い、ボランティア（レクリエーション）も多数訪問、町内の民生員や他事業所からの見学も適宜実施
②⑦	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 ◎→ 内部研修では、年間計画をたて法人理念をはじめ、法定研修、ユニットケアや看取り介護研修、各介護技術研修等を実施 外部研修では、届く案内の中から必要に応じて該当する職員へ参加を促している
②⑧	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 ◎→ ケアの好事例を含めて年度末（3月）に各部署や各委員会からの事例発表（成果発表）の機会を持ち、ご家族からの手紙は館内の回覧を通して共有している * 法人内事例発表も年度末（2月：千葉県）にあり、法人内で好事例を伝え合い情報を共有し人事交流の機会としている