

職場環境等要件への取り組みについて

社会福祉法人いぶき福祉会

貝塚いぶき作業所

	職場環境等要件項目	当法人の取り組み
入職促進に向けた取り組み	①法人や経営理念や支援方針・人材育成法人、そのための施策・仕組みなどの明確化	契約書、重説などに明記している。
	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	人材育成として業界団体や自治体と連携を行ったり、経験年数に応じて外部研修に参加している。
	③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、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（採用実績でも可）	様々な年代、経験者を採用している。
	④職場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の向上の取組の実施	希望者には採用試験に職場見学など受入れている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、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各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等	研修等には積極的に促している。
	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）制度等の導入	新規職員には、メンター制度を導入している。
	⑧上位者・担当者によるキャリア面接など、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	2年に一度管理者とのワークサポート（面談）を行いフィードバックしている。
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めざすための休業制度等の充実、事業所内託児施設の設備	育児、介護休業制度設定済。
	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正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	事情等により配慮している。
	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くうえで、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等に取り組んでいる	できる限り全取得できるように促している。
	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に取り組んでいる	担当以外でも対応できる体制を整備している。
腰痛を含む心身の健康管理	⑭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	事業所内に相談窓口を設置している。
	⑰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	マニュアル作成済。
生産性向上	⑱現場課題の見える化（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	経営会議を月に1回開催している。

	<p>⑲5S 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。</p>	<p>日々、清掃を実施。 年1回イベント前に大掃除、後日業者にワックス掛けを依頼している。</p>
	<p>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</p>	<p>会議で見直しや日々職員から意見があればその都度検討している。</p>
<p>やりがい・働きがいの作成</p>	<p>㉕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</p>	<p>定期的に各事業で、会議を行い現状を確認している。</p>
	<p>㉖地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のための、モチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や重任との交流の実施</p>	<p>地元小学生への障害理解のための見学会やボランティア交流会、地域連携推進会議を実施している。</p>
	<p>㉗利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</p>	<p>所内外の研修の実施。また、所内での伝達研修を実施。</p>
	<p>㉘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</p>	<p>年に数回、個別支援計画策定のための懇談や保護者会を設けている。</p>