

職場環境等要件の取り組み

入職促進に向けた取り組み	①法人としての経営理念や支援方針を定め、その実現のため、人材育成を行い必要な支援を常に模索している。 ②事業者の共同による採用・人事異動や人事交流・研修制度として研修委員会を開催している。 ③性別・資格や経験の有無を問わず、将来的な資格取得・必要な人材への成長を見越して雇用している。 ④依頼があれば職業体験の受け入れは可能である。地域行事への参加、法人が主催者となり地域交流・啓発活動・職業魅力向上のため秋祭りイベントを開催している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤研修委員会を開催し、法人から又は従業者からの研修受講・資格取得希望を募り、出勤及び出張扱いとし、法人にて費用負担を行い、積極的な受講支援を行っている。 ⑥研修委員会による研修等の受講の斡旋、就業規則により職位・職責・職務内容を公表することでキャリア段位を明確化している。職員一人一人が法人内でのキャリアアップ、また当法人以外での就労の可能性を広げるためキャリアサポートをしている。 ⑧管理者によるキャリア・働き方などに関する面談を随時行っている。また、年1回、法人代表と職員個人による面談の機会を作り、幅広い相談などを実施している。
両立支援・多様な働き方の推進	⑨⑩子育てや家族等の介護等と仕事を両立できるよう、それぞれ就業規則に明記する休暇等を、100%取得できるよう法人内で意識統一・実施している。 ⑪職員が希望通り有給休暇を取得できるよう、法人内で連携・協力体制を構築しているため、その他の働きかけを特に必要としていない。 ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制度により、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。 ⑬障害の状態や特性を把握し、職場環境の構築や勤務シフトの配慮を行っている。障がい者雇用としてではなく、一般正規社員としての雇用実績あり。
腰痛を含む心身の健康管理	⑮短時間勤務労働者等も定期的(1回/年)な健康診断を実施している。また、上司による面談(随時)等において、従業者の身体・精神面の健康管理を行っている。 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をしている。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	⑮事業所ミーティングを通して、業務の簡素化、療育における現場の課題などを見える化し、法人全体で情報共有し改善に向けた話し合いを実施している。 ⑰5S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。 ⑲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。 ⑳各種委員会を設置し、法人の経営理念・支援方針に沿って、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、ICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生等の職場環境の改善に向けた取組の実施
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 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、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機会として、イベントの開催や外出支援などを実施している。 ㉗療育支援や障害福祉に対して、法人の支援の基となるプログラム研修を実施している。また、外部研修や伝達講習を通して、定期的に学び支援の質の向上を常に目指している。 ㉘法人全体による事例検討会を通して、支援の成功・失敗例を共有し、質の向上に努めている。また、利用者やその家族からの謝意や苦言等の情報を共有する機会を作りサービス全体の質の向上に努めている。