

職場環境等要件への取り組みについて

株式会社YUA

区分	職場環境等要件	当法人の取り組み
入職促進に向けた取り組み	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	採用窓口を法人で一本化し、面接から採用後までスムーズに入職できるようにしている。
	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	年齢、前職問わず受け入れを行い、勤務形態の柔軟な対応をしている。
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もの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	講習日の業務扱い、受講料の貸付、応接室開放の学習支援 法人が必要と判断した場合の講習にかかる費用の支援
	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	毎年1回以上の定期面談 その他、希望があればその都度面談の実施
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	子育てや介護等の家庭事情や職員の体調等に配慮した勤務形態
	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(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%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	有給休暇取得に向け、管理者や法人本部から周知している。時間有給の取得の促進。
腰痛を含む心身の健康管理	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	メンタルヘルス、ハラスメント等対応窓口の設置
	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	全職員の健康診断実施、要精検者への受診勧奨 休憩室の設置、敷地内完全禁煙
	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	マニュアルの作成 ヒヤリハット等による共有化
生産性向上のための取組	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	法人本部、管理者等によるチームを結成
	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	勤務形態による手順書の作成、情報共有用紙の活用
	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	記録は介護ソフトを使用し、全職員がスマートフォンの所持
やりがい・働きがいの醸成	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	ミーティング内で職員の意見を募り、勤務環境やケア内容についての話し合いを行っている。
	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	月2回以上のミーティングを通して、法人内での情報の共有化を図っている。