




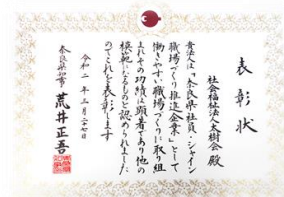
## 職場環境等要件について

区分	項目	当法人としての取り組み																	
入職促進に向けた取組	<p>■ 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・仕組みなどの明確化</p>	<p>Web サイト、<a href="#">アニュアルレポート（事業報告書）</a>、<a href="#">LIFE（実践レポート集）</a>などを用いて、経営・人材育成理念の見える化に努めています。また、「理念ハンドブック」や「人材育成ガイドブック」などを適宜更新し、理念の深化や共有に努めています。</p> 																	
	<p>■ 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</p>	<p>福祉人材センターやハローワークの合同説明会に参加や、近隣事業所と商業施設で合同説明会の開催などを実施しています。人事ローテーションとして、本人の意向や能力を踏まえた上で、事業所間での人事異動を実施しています。研修としては、近隣大学などと各種研修会を実施したりしています。DCM 関西地区ブロック会と奈良県認知症ケア専門士会の事務局を担っており各種研修を主催（共催）しています。</p>  <p>また、受講料や研修費などの補助を行い、社員が講習や研修を受けやすい環境を整えています。</p>																	
	<p>■ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者など、経験者・有資格者などにこだわらない幅広い採用の仕組みの構築</p>	<p>行政上、配置基準は3:1ですが、概ね <b>1.7:1</b>（配置基準の1.7~1.8倍）の社員を配置し、職務の円滑化を図っています。他産業からの転職も含め、10~70代の約 <b>190</b> 名が就労しています。</p>  <table border="1"> <caption>従業員年齢別構成</caption> <thead> <tr> <th>年代</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10代</td> <td>2人</td> </tr> <tr> <td>20代</td> <td>27人</td> </tr> <tr> <td>30代</td> <td>38人</td> </tr> <tr> <td>40代</td> <td>54人</td> </tr> <tr> <td>50代</td> <td>41人</td> </tr> <tr> <td>60代</td> <td>24人</td> </tr> <tr> <td>70代</td> <td>4人</td> </tr> <tr> <td><b>合計</b></td> <td><b>190人</b></td> </tr> </tbody> </table>	年代	人数	10代	2人	20代	27人	30代	38人	40代	54人	50代	41人	60代	24人	70代	4人	<b>合計</b>
年代	人数																		
10代	2人																		
20代	27人																		
30代	38人																		
40代	54人																		
50代	41人																		
60代	24人																		
70代	4人																		
<b>合計</b>	<b>190人</b>																		

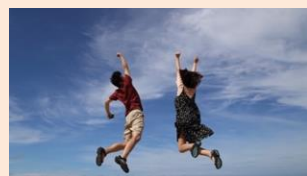
	<p>■ 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催などによる職業魅力向上の取組の実施</p>	<p>共生社会の実現に向け、職業体験や実習生を積極的に受け入れしています。2019年度は延 <b>1,101</b> 名、2020年度はコロナ禍のため、延 <b>221</b> 名となりました。</p> <p>陵西小学校との交流、地域のクリーンデイや RUN 伴、香芝市イベントへの参加のみならず、介護の日イベントも開催しています。</p> <p>閉鎖的環境ではなく、他法人などと積極的な交流を図り、ともに魅力発信に努めています。</p> <p>2019年度は山梨県、愛知県、高知県などから <b>7</b> 団体が訪問くださいました。2020年度はリモート実習として <b>2</b> 団体と交流しています。</p>
<p>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<p>■ 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喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅社員に対するマネジメント研修の受講支援など</p>	<p>当法人では、「介護福祉士実務者研修」を年2回開講し、社員の受講者については受講料の減免（勤務2年で返済不要）などを行い、資質向上を目指しやすい環境を整えています。</p> <p>喀痰吸引は2019年度から基本研修（正社員、非正規社員23名）、実地研修33名、フォローアップ10名が受講中です。</p> <p>認知症ケア研修は、認知症介護指導者5名（<b>県内最大級</b>）、リーダー研修13名、実践者研修9名、基礎研修7名が修了しています。</p> <p>また、中堅社員などには、外部企業にマネジメント研修の依頼や顧問税理士による経営マネジメント勉強会を月1回実施しています。</p> <p>2020年度はコロナ禍のため、外部研修は減少し、延 <b>206</b> 名となっています。</p> 

<p>■</p> <p>研修の受講や キャリア段位 制度と人事考 課との連動</p>	<p>各種研修受講については、各等級別に社員を選抜し、計画的に育成を行っています。経験資格などに応じて昇給する仕組みや、一定の基準に基づき定期昇給を判定する仕組みを設けています。また、ドリームコースとハッピーコースを設け、本人の意向に応じた法人内外の研修などを確保しています。</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; background-color: black; color: white; margin: 0;">ドリームコース</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 2px;">“人生は一度きりなので、法人と共に何事にもチャレンジしていきたい”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 外部・内部OFF-JTへの参加</li> <li>● 事業所見学への参加</li> <li>● 意見交換会への参加</li> <li>● 事業所内外での実践発表</li> <li>● グループスーパービジョン（月1回）</li> <li>● リーダー（スーパーリーダー）の任命</li> </ul> <p style="font-size: small; text-align: center;">ドリームコースの研修内容は、外部OFF-JTへの参加、グループスーパービジョン、実践発表、リーダー（スーパーリーダー）の任命</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center; background-color: black; color: white; margin: 0;">ハッピーコース</p> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 2px;">“今のままで十分幸せなので、私はみんなについていきます”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 内部OFF-JTへの参加</li> <li>● 意見交換会への参加（法人内の開催に限る）</li> <li>● 個人スーパービジョン（年2回）</li> <li>● 事業所内での実践発表</li> </ul> </div>
<p>■</p> <p>エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポートなどをする担当者）制度などの導入</p>	<p>新入社員の育成と早期離職を防止するため、チューター制度を設けています。1年目は毎月フォローアップ研修を実施しています。</p> <p>また、ストレスチェック受検や施設長・スーパーバイザーによる面談制度を設けています。</p>	
<p>■</p> <p>上位者・担当者などによるキャリア面談など、キャリアアップなどに関する定期的な相談の機会の確保</p>	<p>奈良県福祉・介護事業所認証制度において、知事認証を受けています。</p> <p>所属長、管理職、スーパーバイザーとの面談は、ドリームコースで年2回以上、ハッピーコースで年1回以上となるようシフト調整を行なっています。</p> <p>2019年度には、外部講師にスーパービジョン研修を委託し、各リーダーがスーパービジョンを学んでいます。</p>	


両立支援・多様な働き方の推進	■ 子育てや家族などの介護などと仕事の両立を目指す者のための休業制度などの充実、事業所内託児施設の整備	育児休業制度を導入し、時間外労働の制限や深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置などを行っています。 仕事と子育ての両立支援に取り組む企業として、2013年に「くるみんマーク」を取得しています。（2018年3月に奈良県の「仕事と家庭の両立推進」部門表彰を受賞しています）2009年度以降、男性育児休業者は <b>6</b> 名、女性育児休業者は <b>11</b> 名です。
	■ 社員の事情などに応じた勤務シフトや短時間正規社員制度の導入、社員の希望に即した非正規社員から正規社員への転換の制度などの整備	1週間の所定労働時間が短い、短時間正社員制度を導入しています。多様化するライフスタイルに柔軟に対応し、奈良県の「社員シャイン職場づくり推進企業」に登録しています。（2017年「仕事と家庭の両立推進」部門表彰、 <b>2019年「総合表彰」</b> ） 正社員・短時間正社員・無期社員への転換制度があります。施設長2名による面接試験、直近の人事考課が「B」以上などの要件を満たし、本人が希望する場合にそれぞれへの登用も可能です。（毎月チャンスがあります） 女性の県内就労やキャリアアップにつなげることを目的に、「私の選択～奈良で暮らし、奈良で働く～」と題した動画が制作されました。「なら女性活躍推進倶楽部」会員企業である当法人含め5社の女性社員とその上司が、それぞれの働き方や仕事への情熱などが紹介されました。
	■ 有給休暇が取得しやすい環境の整備	2020年度の有給休暇取得率は、約 <b>81.9%</b> です。5連休奨励金（有給休暇3日を含む5連休）、有給休暇の積立制度（時効消滅分を最大 <b>101</b> 日）、時間単位の年次有給休暇取得制度などで取得しやすい環境づくりに努めています。特別有給休暇とアニバーサリー休暇をあわせると、 <b>104.5%</b> の取得率です。

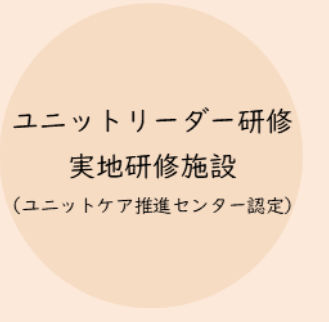






私の選択【太樹会Ver.】



	<p>■ 職務や福利厚生制度、メンタルヘルスなどの社員相談窓口の設置など相談体制の充実</p>	<p>福利厚生制度は、例年12月頃に提案を受け付け、予算内で修正しています。過去には、カフェテリアプラン、サプライズプレゼントなどユニークな制度もありました。今年度は、アニバーサリー休暇、希望シフト月4日まで、などを継続しています。メンタルヘルス、ハラスメント窓口も社内に設置しています。</p>
腰痛を含む心身の健康管理	<p>■ 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などの介護機器など導入及び研修などによる腰痛対策の実施</p>	<p>腰への負担軽減、腰痛対策のためにスタンディングマシンやスライディングシートの活用、マッスルスーツ装着やリフトなどの介護機器を導入しています。</p> 
	<p>■ 短時間勤務労働者など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など健康管理対策の実施</p>	<p>週20時間以上の社員は、年1回（深夜労働者は年2回）の健診があります。自己負担なしで、インフルエンザ予防接種や健診にて腫瘍マーカーも追加しています。ストレスチェックは例年12月に実施しています。屋内禁煙とする一方で、屋外喫煙スペースを設置。社員休憩室も兼ねた喫茶スペース（和gen）があります。</p> 
	<p>■ 雇用管理改善のための管理者に対する研修などの実施</p>	<p>管理職は適宜外部研修に参加したり、法人内研修において、顧問税理士による経営マネジメント勉強会も毎月開催しています。また、顧問弁護士、社労士らによる研修などを実施しています。</p>
	<p>■ 事故・トラブルへの対応マニュアルなどの作成などの体制の整備</p>	<p>リスクマネジメント部会を設置し、全社員に教育・研修への参加を促し、それぞれの部門で特に起こりやすい事故などを想定した研修、教育を行っています。</p> <p>「リスクマネジメントに関する指針」マニュアルを作成し、各種事故対応時の責任の所在を明確にしています。</p> 

生産性向上のための職務改善の取組	<p>■ タブレット端末やインカムなどの ICT 活用や見守り機器などの介護ロボットやセンサーなどの導入による職務量の縮減の整備</p>	<p>ICT の利活用として、記録や申し送りなど、PC やタブレットで情報共有の円滑化を図っています。和里（にこり）ではインカム連動コールシステム導入により、社員の不安感・孤独感の軽減，取り次ぎの効率化，安全性の向上，迅速・的確な対応を実現しています。また，見守りセンサーも倫理的配慮を行ったうえで必要に応じて活用しています。</p>	 
	<p>■ 高齢者の活躍（居室やフロアなどの掃除，食事の配膳・下膳などのほか，経理や労務，広報なども含めた支援以外の職務の提供）などによる役割分担の明確化</p>	<p>配属を決定する際は，過去の職業歴や意思，能力を尊重し，無理のない職務や勤務シフトになるよう配慮しています。また，役割分担などにおいても，他の社員の理解を深めるため，所属長らによる個人面談で調整も行っています。</p>	
	<p>■ 5S 活動（職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）などの実践による職場環境</p>	<p>委託会社による日々の清掃に加えて，年 2 回の大掃除などで整理・整頓・清掃に心がけています。また，感染症対策の徹底から手洗いなどの実技指導も行なっています。</p>	
	<p>■ 手順書の作成や，記録・報告様式の工夫などによる情報共有や作業負担の軽減</p>	<p>従来の手順書を「24H シート」や「支援の知識」に集約し，活用できるよう見直しを行なっています。記録・報告については，ソフトウェアの活用により情報共有や負担感の軽減に努めています。</p>	

	<p>■</p>	<p>ミーティングなど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支援職の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</p>	<p>各ユニット・部署で原則、月1回ミーティングを開催し、情報共有に努めています。 記録や情報は、奈良県唯一のユニットリーダー研修実地研修施設として、24Hシートなどによる一元管理と一覧化に努めています。県内外の先進施設とともにケア内容の改善に努めています。また、法人内でも実践発表を年1回実施し、支援の質の向上に努めています。</p>	 <p>ユニットリーダー研修 実地研修施設 (ユニットケア推進センター認定)</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>■</p>	<p>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</p>	<p>地域交流スペースを12団体に無料開放し、延4,266名が訪問されています。2020年度は、コロナ禍のため0名でした。地元小学校との交流会や「介護の日」に靴下市・フリーマーケットを開催しています。周辺地域の美化作業や「RUN伴」に参加しています。地域の方が誰でも立ち寄ることができる飲食店事業(コミュニティカフェ事業)を実施しています。 また、2020年度からe-Sports大会を順次開催しています。</p>	
	<p>■</p>	<p>生活者本位のケア方針など介護保険や法人の理念などを定期的に学ぶ機会の提供</p>	<p>理念、運営方針などの価値基盤</p>  <p>パーソン・センタード・ケア</p> <p>その人を取り巻く人々や社会とのかかわりを持ち、人として受け入れられ、尊重されていると本人が実感できるように、共に歩いていくケア</p>  <p>(2009.6 日本人DORトレーナー会) *英国ブラッドフォード大学ドム・キッドワッド教授が1980年代後半に提唱</p>	<p>理念や法定研修は、等級ごとに例年3回実施しています。各種外部研修に積極的に参加し、日頃の関わりが生活者本位となっているかどうか、定期的な振り返りを行っています。</p>
	<p>■</p>	<p>ケアの好事例や、生活者やその家族からの謝意などの情報を共有する機会の提供</p>	<p>意図的かつ専門的なかかわりや日頃の関係性があってこそ、好事例につながります。 年1度は実践発表会にて質の向上を言語化できるよう努めています。また、日頃の謝意など感動したエピソードは、記録ソフトで共有したり、SNSにて発信できるよう努めています。</p>	

\* 「勤続10年以上の者」による「勤務継続にあたり有効と考える取組」が35%以上のもの、令和元年度老人保健事業推進費等補助金「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」(株式会社三菱総合研究所)