

職場環境要件について

令和7年4月1日

合同会社はいこんちよ

1、資質の向上は別紙参照

2、労働環境の改善について

- ・新人職員の早期離職防止のための新人指導担当者制の導入+管理者との試用期間内の定期面談1回～3回程度。自己啓発の映画鑑賞等芸術鑑賞や研修費をレポート提出で無料。

- ・LINEを職員全体で共有し申し送りやケア内容の情報伝達作業の効率化一本化

- ・介護職員の腰痛予防対策（介助技術の実技指導、日常生活の腰に負担がかかる動作の指導環境整備）

- ・子育てとの両立化を目指す者の為の育児休業制度等の充実、事業所内赤ちゃんボランティア制度の開始、ジャングルジムを施設敷地内に設置、子連れ出勤可、受け入れ会議開催

- ・資質向上と重複するが、ミーティング等に職場内コミュニケーションの円滑による個々の介護職員の気づきをふまえた勤務環境やケア内容の改善。月1回会議開催。

所長か副所長か管理者と年に2回定期面談を行う。また副主任やメンターは職員と随時ミーティングやライン等で情報共有を行い、アイデアの抽出や困りごとの改善に向けた支援を行う

- ・事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化。ヒヤリハット制度を導入し都度改善策を現場職員と管理職が検討対策の実施をするほか、事故対策会議を都度開催しマニュアルの作成改善環境整備。利用者から叩かれた場合叩かれ手当支給。

- ・こころの健康等の一環で心理カウンセラー紹介、職員休憩場所、分煙スペース等の整備、カップラーメン100円、お菓子お茶設置、昼食費200円。

→全職員の健康診断の指示と診断結果の報告、看護師による健康指導、こころの健康管理の為のヤムヤムサロン開催→オープンダイアログの導入、分煙スペースの設置。マッサージチェア導入（第2）

3、その他

- ・経営、人材育成理念の見える化→新人研修会議等において、理念と行動指針の説明と指導を行っている。ホームページに記載。

- ・中途採用者に特化した人事制度の確立。資格支援や勤務シフトの配慮、入社3年目までは、毎月勉強会の開催。採用後3カ月以内に研修、その後は年2回のミーティング。

- ・障害を有するものでも働きやすい職場環境構築や勤務シフトの配慮（適宜面談を行い、一人一人に合った業務の確立や勤務シフトの配慮を一緒に考えていく）

- ・地域の児童や生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーションの向上（将棋大会、麻雀大会の開催、自治会に参加、青年会に加入、避難訓練の協力や運営推進会議の協力、民生委員等に利用者徘徊時の搜索協力等）