

職場環境等要件(2026年度)

職場環境等要件		当法人の取り組み状況	
<p>入職促進に向けた取組</p> <p>2以上必須</p>	① 法人や事業所の経営理念や支援方針・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	○	・経営理念や方針・宣言、中長期計画をホームページで公開
	② 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	×	
	③ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築(採用の実績でも可)	○	・経験者・有資格者にこだわらず、転職者、主婦層、中高年齢者を採用
	④ 職業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向上の取組の実施	○	・オープンカンパニーを定期的開催 ・定期的に大学の講義に出向き障害福祉に関する仕事の魅力について発信 ・インターンシップを定期的実施 ・支援学校生徒の職業体験の受け入れ
<p>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</p> <p>2以上必須</p>	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	○	・福祉士資格受験料は法人負担 ・有益な資格試験に合格した際にお祝い金を支給 ・福祉士資格・保育士資格保有者に資格手当を支給 ・強度行動障害支援者養成研修は正規職員全員が受講(非正規職員は希望者のみ受講)
	⑥ 研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入	×	
	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)制度等導入	○	・プリセプター制度を整備
	⑧ 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	○	・上席者と定期的にキャリア面談
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p> <p>2以上必須</p>	⑨ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	○	・小学校第3学年修了まで養育短時間勤務が可能 ・介護・治療を理由に短時間勤務が可能
	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	○	・短時間正規職員制度を整備 ・正規職員転換制度の整備
	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(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等に取り組んでいる	○	・年次有給休暇の取得率100%を目指す ・年次有給休暇の取得状況を毎月確認し、全職員の取得率を掲示板にアップし取得を促す
	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	○	・全職員に貸与のスマートフォンを使ってLINEWORKSから情報共有 ・複数担任制の導入
	⑬ 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮	○	・車椅子利用の職員には広い場所でのデスクワーク ・知的障害のある職員には毎日担当者を付け、業務日誌を付けて、細やかなフォローを行う体制を構築 ・休日や出退勤時間は本人の希望を重視 ・定期的にフォロー面談を行い、課題の抽出と対応
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p> <p>2以上必須</p>	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	○	・休職制度があり試行出勤や段階的復職も可能 ・法人契約している福利厚生サービスに、メンタルヘルス相談ダイヤルあり ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口を設置 ・産業医との相談体制を構築

	⑮ 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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	○	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断・ストレスチェックは、週の労働時間が20時間以上を対象 休憩室には血圧計やマッサージ器を設置
	⑯ 福祉・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やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	○	<ul style="list-style-type: none"> 腰痛予防対策チームを設置し、腰痛予防のストレッチや姿勢を指導 必要な場合は介護リフト、スライディングシートを活用 青谷学園ではシャワーチェア一体型特殊浴槽を整備 始業時の腰痛体操と1日2回のラジオ体操を実施
	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	○	<ul style="list-style-type: none"> カスタマーハラスメントに対する基本方針を設定 事故・トラブル対応のマニュアルを整備
生産性向上 (業務改善及び働く環境改善)のための業務改善の取組	⑱ (必須)現場の課題の見える化(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	○	<ul style="list-style-type: none"> 全職員に生産性向上のためのアンケートを実施 生産性向上委員会が課題を抽出し、課題の見える化を実施 毎月開催の職員会議において意見を求め、課題を抽出 定期的に現場の課題についての聞き取りを実施
	⑲ 5S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	○	<ul style="list-style-type: none"> 啓発ポスターの掲示 サービス向上委員会が5Sを推進 衛生委員が週に1回職場巡視
	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	○	<ul style="list-style-type: none"> 業務マニュアルを整備 記録・報告はスマートフォンから入力し、直ちに情報共有される仕組みを整備
	㉑ (必須)業務支援ソフト(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	○	<ul style="list-style-type: none"> 介護支援ソフト「ブルーオーシャン」を導入 介護支援ソフトにはスマートフォンから入力 介護支援ソフトは請求システムと連動 データはオールクラウド保存のペーパーレスで情報共有 スマートフォンは全職員に貸与 タブレット端末も導入
	㉒ 介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール含む)の導入	○	<ul style="list-style-type: none"> すべてのベッドに睡眠時見守りシステムを導入 青谷学園では、移乗支援ロボット、パワーアシストスーツを導入 スマートフォンを使ったインカムを導入 スマートフォンを使って、施設の電話番号・内線番号で発信できる「どこでもでんわ」を導入 「どこでもでんわ」によりナースコールやインターホンもスマートフォンで応答
	㉓ 業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う	○	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容の明確化のために役割分担表を作成、また随時見直しを行っている 業務を分担し、清掃や洗濯業務は主に非正規職員が担当
	㉔ 各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	○	<ul style="list-style-type: none"> 青谷学園の衛生委員会とDOの安全衛生推進懇談会を合同開催 指針は法人全体で策定 青谷学園とDOの計画は共同で策定 給食献立を統一化し材料は共同購入 ICTインフラは法人全体で整備 人事管理や福利厚生システムは法人全体で共通化 職場環境の改善に向けた取り組みは法人全体で実施
やりがい・働きがいの構成	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	○	<ul style="list-style-type: none"> 事業所毎に全職員会議を月に1回開催しコミュニケーションの円滑化を図る 法人全体で役職ごとのミーティングを定期的開催 青谷学園では若手職員と管理者とのタウンホールミーティングを設けて、個々の気づきや不安の声を直接聞き、勤務環境や支援内容の改善を図る

2以上必須

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・生徒や住民との交流の実施	○	<ul style="list-style-type: none"> ・京都府社協の「きょうとフードセンター」に参画し一時保管庫として子ども食堂に食材を分配 ・防災訓練に地域住民の方に参加していただき交流を深める
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	○	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス向上委員会を設置し、常に利用者本位の支援について検討 ・「法人理念を浸透させる会」を設置し、「理念で紡がれる物語～風吹けば笑顔輝く～」と題した法人理念に沿ったエピソード集を作成し公開 ・理解度チェックテストを定期的実施
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	○	<ul style="list-style-type: none"> ・「AODANI3Q大会」を開催し、支援の好事例を全職員の前で発表し職員間で共有 ・ご利用者様とご家族様・後見人様に施設サービスについてのアンケートを実施し回答を共有 ・その他の謝意は職員会議時に共有