

○職場環境等要件

【区分】

A.入職促進に向けた取組

① 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・仕組みどの明確化

・経営理念（専門的な運動指導と高いホスピタリティを通して高齢者（お客様）と共に、自らの意志で「自分らしく」「笑顔」のある生活を求め、高齢者の自立支援＝健康寿命（健康に生活できる時間）の延長に貢献したい）をスローガンとしてスタッフに周知し意識啓発を行っている。

①‘ケア方針としては、

・年四回の個人面談、チーム面談の実施、希望があれば適宜面談の実施 … 職種ごとの仕事内容を明確にし、個人の長期目標と一緒に定め、短期目標をどうクリアしていったかをそのプロセスを大事にしている。

・数ヶ月に一回（不定期）チーム面談では、チーム MTG に参加し、課題や問題点を抽出し、現在のチーム事情の洗い出し、また、チームとしての目標設定を定める。また、困りごとや希望等を吸い上げ順次必要な対策を講じていく。

・週末報告シートのやり取りの中で、利用率、稼働率、成約率、お休みや（振り替え、スポットの促し）お問い合わせ状況などを確認し、運営上での相談、アドバイスをしたり、実際に現場での支援を行う。

・月に1～2回の店舗 MTG を実施し、チーム内で課題や問題点の洗い出しを行い、スタッフ個人の課題・目標、チームとしての課題・目標を共有し、チームで対策を講じて対応していく。

・運営 MTG への参加、マネージャーや代表取締役も参加し、店舗の運営状況の報告、課題や目標を全体で共有している。

①“人材育成方針としては、各職種の研修プランがあり研修計画や目標設定を明確にし、習熟度によっては研修期間の延長も検討。職種の業務達成度評価で、職種の自立度を定期的に評価。職種間でリーダ性などは導入を検討。

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

③‘他職種からの転職者用に、職種ごとの研修計画（当社独自の物から、本部の物まで充実）があり、未経験者が3～6ヶ月間で自立した業務を行って頂けるように支援している。採用実績として、岡田店（サッカー選手、お茶農家など）、林店（営業職や50歳の生活相談員雇用あり）。

④ 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等により職業魅力度向上の取り組み実施

④‘就職希望の方の、施設見学や半日・一日体験を受け入れレコードブックのしごと内容等を把握していただく。場合によっては、面接などの対応へ。地域行事の参加は民生委員が開催するコグニサイズへの参加にてRBに魅力を伝えている。年一回CM向けの勉強会を開催など。また、専門学校や高校へのRBの情報提供と求人への登録。

B.資質の向上やキャリアアップに向けた支援

⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課の連動

- ・研修の定期的な促しや研修受講者の資料共有などを行っている。
- ・年に4回人事考課表（賞与）と年に1回の人事考課表（昇給）を用いて、本人と所属長が評価を行い、評価と目標に対して面談を実施している。その際にキャリア段位制度と連動させた評価を行っている。

⑧上位者・担当者によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

- ・年に3回程度、人事考課表評価と合わせて個人面談を実施し、長期目標を掲げ短期目標を設定し取り組ませる（自発的な）。また、スタッフからの希望があれば面談は随時実施。面談記録あり。

C.両立支援・多様な働き方の推進事例

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掛けを行っている。

- ・毎月有給取得状況の確認を行い、取得を促している。管理者等が意欲的に有給を取ることで、社員が有給を取りやすい環境にしている。また、年間有給5日の促しと計画年休制度にて事前に有給取得を促している。更に、具体的に有給取得目標を3ヶ月に一個として、最低でも取得義務のある5日と合わせて年間9個の取得を目標としている。

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を行っている。

- ・他職種間で業務を把握し、業務の見える化を行うことで負担の多い業務、または職種を明確にし、業務負担の偏りの解消に努めている。また、月1回～2回の店舗MTG、月一回の店舗間会議等での話し合いにて状況確認を定期的に行っている。

D.腰痛を含む心身の健康管理事例

⑬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

- ・福利厚生制度 Yulife アプリを導入し健康意識を高め、実際にアプリを活用する事で運動の習慣化を図り、健康への定期的なアンケート等（食事チェックやストレスチェックなど）を実施している。また、週末のパーソナルジム無料利用により運動機会を確保したり、各店舗にプロテイン支給を支給するなどして、社員の健康（心身ともに）増進を図っている。アプリ内には日々のメンタルヘルス相談できるコンテンツや、自社でも MGR に相談できる体制を整えている。

⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレッチングや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施

- ・パートさんに年一の健康診断の実施、予防注射などは会社負担となっている。

⑮介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、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

- ・PT 江成が介護技術の研修を行っている。立ち座りや送迎車への乗り降り、歩行時の介助など利用者や介者の負担が下がるように動作指導を行っている。入社時は必ず研修を行い、利用者様に介助が難しい方がいればその都度実施している。また、腰痛者へのアドバイスや実際の施術も行っている。

⑯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

- ・研修の実施、事故・トラブルへの対応マニュアルの体制を整備している。

E. 生産性向上のための業務改善の取組事例

⑰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、外部研修会の活用等）を行っている

- ・厚生労働省の生産性向上、業務改善の手引に基づき、二名のマネージャー主体に各店舗の所長陣とチームを立ち上げ、月一回の店舗間 MTG を開催し、運営上の問題（マキシマムレベルからミニマムレベルまで）の意見を出し合い、改善策を検討している。その内容を、店舗 MTG で末端スタッフまで共有し、会社全体で業務改善に取り組んでいる。また、マネージャーを中心に外部研修に参加し、業務改善や生産性向上への取組や支援についての学びを再度、各 MTG 時に共有し、実践できそうな取り組みを検討している。

⑱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。

- ・現場の課題を見える化し、店舗 MTG、店舗間 MTG で話し合い具体的な改善案を構築し取り組んでいる。長期課題や難しい課題に対しては、構造化を図り少しでも取組やすく表出化している。また、定期的に勤怠時間の管理や各業務に係る時間の調査を行い作業負担を明確化し、超過する場合は注意喚起を行っている。

⑲5S 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。

- ・5S 活動、内容を明記し張り出し、毎週整理整頓の話を夕礼時に行っている。

F. やりがい働きの醸成の事例

⑳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

- ・勉強会、トレーナーミーティング、グループディスカッション等の実施にて、コミュニケーションの円滑化を図っている。店舗間 MTG、店舗 MTG でのコミュニケーションを取っている。

②利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供

- ・ケア方針や法人の基本理念を定期的に学ぶ機会をつくり、その内容を貼りだし、夕礼時に独唱している。

【基本理念】

- ・1.歩こう！自分の足で！

2.続けよう！自分らしい毎日！

3.目指そう！医療費削減！

私たちは専門的な運動指導と高いホスピタリティを通して高齢者と共に、自らの意志で「自分らしく」「笑顔」のある生活を求め、高齢者の自立支援＝健康寿命（健康に生活できる時間）の延伸に貢献します。同時に介護者の負担を軽減し、社会保障コストの削減に貢献します。