

職場環境等の改善にかかる取り組みについて

【職場環境等要件】

入職促進に向けた取組

① 法人理念・ケア方針・人材育成方針の明確化とその実現のための施策・仕組み

当法人では、「子ども一人ひとりの可能性を最大限に引き出す支援の実践」を理念として掲げ、支援の質の向上と職員の専門性向上を経営の柱としている。理念およびケア方針については文書化し、事業計画書・職員研修資料・採用時説明資料に明記するとともに、職員会議等で継続的に共有している。

人材育成方針としては、専門性の段階的向上を目標とし、以下の体制を整備している。

1. 体系的な研修体制の整備

- ・年間研修計画の策定（社内研修）
- ・事業所内研修（連絡帳の書き方・虐待研修）
- ・階層別研修（ジュニア（全職員）・ミドル（全職員）・ハイクラス（管理者））
- ・強度行動障害支援者養成研修（基礎研修・実践研修）の計画的受講
- ・外部研修受講の推進
- ・研修受講履歴の管理（研修報告書の一週間以内の提出必須）

これにより、専門的支援の質の向上と人材の定着を図っている。

2. OJTおよび育成支援の仕組み

- ・新人職員へのOJT体制の構築（グループ全体で実施）
- ・児発管のOJT研修の体制構築
- ・支援計画に基づく実践確認体制
 - ・個別支援計画策定時に職員へ共有
 - ・日々の支援記録において目標別に実施状況を記録
 - ・月1回のケース会議にて達成度および支援方法を検証
 - ・強度行動障害児については実践研修修了者が定期的に支援観察および確認を実施
 - ・半年ごとに評価・見直しを行う
- ・定期的な面談の実施（職員）
- ・目標設定および振り返りの実施（管理者・3か月に1回計数会議にて）

職員が理念を実践に落とし込めるよう、育成過程を可視化している。

3. 組織運営の明確化と業務改善

- ・管理者研修の実施
- ・運営に必要な計数に対しての研修実施
- ・KPIを活用した事業運営管理
- ・5S活動の実施による職場環境整備
- ・ICT（ビジネスチャット等）活用による情報共有の効率化
→ラインワークスの導入検討(令和8年度中)
- ・AI導入による送迎表の作成（令和8年度順次取り入れる予定）

理念・育成方針を単なる掲示にとどめず、具体的な制度・仕組みとして運用している。

以上の取り組みにより、法人理念・ケア方針・人材育成方針を明確化するとともに、それを実現するための具体的な研修制度、育成体制、運営管理体制を整備し、入職促進および職員の定着・専門性向上を図っている。

② 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（採用の実績有）

当法人では、経験や資格の有無に限定せず、幅広い人材の採用を行っている。

求人においては未経験者応募可・年齢不問とし、子育て世代や中高年齢層の応募を積極的に受け入れている。

また、入職後はOJT体制および研修制度を整備し、無資格・未経験者であっても段階的に専門性を高められる仕組みを構築している。

実際に他産業からの転職者や子育て経験者等の採用実績があり、多様な人材が活躍している。

③ 幅広い採用の仕組みの構築

当法人では、経験・資格・年齢に限定しない幅広い採用を実施している。

求人においては未経験応募可とし、子育て世代、中高年齢層、他産業からの転職者を積極的に受け入れている。

実際に、50代・60代職員の在籍実績があり、短時間勤務やパート勤務など柔軟な働き方を可能としている。また、パート職員から常勤職員への登用実績もある。

未経験者については、入職後速やかに強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）を受講できる体制を整備し、段階的な専門性向上を支援している。無資格で入職した職員が資格を取得した実績もあり、育成を前提とした採用を行っている。

このように、経験や資格の有無にとらわれない人材確保と育成体制を整え、多様な人材が活躍できる職場環境を構築している。

地域に根差した雇用創出を通じて、人材確保と定着の両立を図っている。

④ 職業体験の受け入れや地域行事への参加・主催

当法人では、地域との連携強化および福祉人材の育成を目的として、実習生およびボランティアの積極的な受け入れを行っている。

大学生の実習、保育士養成専門学校生の実習を継続的に受け入れており、次世代人材の育成に貢献している。また、地域ボランティアの受け入れもを行い、地域に開かれた事業所運営を実践している。

さらに、地域の夏祭り等の行事に参加し、地域住民との交流機会を確保するとともに、利用児童の社会参加の機会創出を図っている。

これらの取り組みにより、地域とのつながりを大切にし、開かれた事業所づくりを推進している。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

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

当法人では、職員の専門性向上および長期的なキャリア形成を支援するため、体系的な研修体制およびキャリアアップの仕組みを整備している。

保育士取得に関しては、受験費用、登録費用の負担も行っている。

年間研修計画を策定し、強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）、虐待防止研修、管理者研修等を計画的に実施している。

また、無資格で入社した職員が資格取得を目指す体制を整備し、資格取得実績もある。勤務調整等により受験支援を行い、専門性向上を後押ししている。

さらに、パート職員から常勤職員への登用実績があり、役割や責任に応じた段階的なキャリア形成を可能としている。定期面談を通じて目標設定および振り返りを行い職員一人ひとりの成長を支援している。

これらの取り組みにより、資質向上とキャリアアップを両立できる環境を整備している。

⑥ 研修受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアサポート制度の導入

当法人では、研修受講および資格取得を人事評価と連動させたキャリアサポート体制を整備している。

強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）等の専門研修受講状況を管理し、評価および役割付与の判断材料としている。また、資格取得や外部研修受講、委員会活動への参画等を人事考課項目に反映させ、専門性向上が処遇および役割に結びつく仕組みを構築している。

さらに、パートから常勤職員への登用実績もあり、段階的なキャリア形成を支援している。

1.人事評価項目に「研修・資格」を入れる

- 強度行動障害基礎研修修了
- 外部研修受講回数
- 資格取得
- 委員会参加
- 後輩指導

昇給・手当と紐づける

⑦ エルダー・メンター制度等導入

当法人では、新卒に対してメンター制度を導入し、担当職員による継続的なフォロー体制を整備している。

→新卒には1年間ガンパ日報をあげてもらいメンターがコメントを返す仕組み。いつでも相談ができる環境をつくる。

入社後一定期間は、業務指導のみならず心理的側面にも配慮した面談を人事で実施し、面談内容は記録として管理している。

また、OJT体制を通じて実践的な支援技術の習得を支援している。

これにより、新人職員の不安軽減および早期離職防止を図り、安定した人材育成と定着につなげている。

毎月採用された中途採用者に向けて、人事が主催して中途採用者研修を本所で実施。

⑧ キャリア形成および働き方に関する相談体制の整備

当法人では、事業部長による定期的なキャリア面談を実施し、場合によっては人事担当者も面談参加。職員一人ひとりのキャリア形成および働き方に関する相談機会を設けている。

面談では、業務内容、役割、将来的なキャリア希望、勤務形態、家庭状況等を踏まえた相談を行う。

また、定期面談に加え、必要に応じて随時相談可能な体制を整えている。

これにより、職員が安心して長期的に働ける環境づくりを推進している。

両立支援・多様な働き方の推進

⑨ 子育て家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度の充実、事業所内の託児施設の整備

当法人では、育児・介護と仕事の両立を支援するため、育児介護休業規程を整備し、短時間勤務制度および各種休業制度を導入している。

制度内容については職員へ周知を行い、ライフステージに応じた柔軟な働き方を可能としている。また、勤務形態に関する相談体制も整えており、個別事情に応じた対応を行っている。

これにより、職員が安心して長期的に働き続けられる職場環境を整備している。

⑩ 職員の事情に応じた柔軟な勤務体制の整備

当法人では、職員の家庭事情やライフステージの変化に応じた柔軟な勤務体制を整備している。

個別事情に応じた勤務シフト調整を行うとともに、短時間正規職員制度を導入し、多様な働き方を可能としている。

また、職員の希望に応じて非正規職員から正規職員への転換を実施しており、実際に転換実績がある。これにより、長期的な就労継続および人材定着を図っている。

腰痛を含む心身の健康管理

⑮ 短時間勤務労働者も受講可能な健康診断、ストレスチェックの実施

当法人では、職員の心身の健康保持を重要な経営課題と位置付け、包括的な健康管理体制を整備している。

短時間勤務者を含む全職員を対象に健康診断を実施しており、結果に応じたフォローを行っている。また、職員に対してはストレスチェックを実施し、問題のある職員とは面談の時間を設け、結果を適切に管理している。

腰痛予防の観点から、移乗介助等に関する研修を実施し、安全な介助方法の周知徹底を図っている。（毎年2回実施）

さらに、定期面談においてメンタル面のフォローを行うとともに、体調不良時の早退や通院への柔軟な対応を実施している。

有給休暇の取得状況については管理者会議で共有し、取得促進を図るなど、働きやすい職場環境の整備に努めている。

これらの取組により、心身両面から職員の健康維持と離職防止を推進している。

⑯ 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の取得支援

腰痛予防の観点から、移乗介助等に関する研修を実施
→令和7年度まで年1回、令和8年度から年2回開催予定

⑰ 事故・トラブル等への対応体制の整備および再発防止体制の構築

当法人では、事故・ヒヤリハット・苦情等に対応するための各種マニュアルを整備し、安全管理体制を構築している。

事故報告書様式およびヒヤリハット記録様式を整備し、発生時には速やかに報告・共有を行う体制を確立している。発生事案について事業所ミーティング内で、原因分析および改善策の検討を行い、職員間で共有している。

また、年1回以上の安全管理研修を実施するとともに、虐待防止マニュアルを整備し、未然防止および早期対応の徹底を図っている。

これらの取組により、事故防止および安全確保の体制強化を継続的に行っている。

生産性向上のための取り組み

⑱ 現場の課題見える化

当法人では、業務の効率化および支援の質向上を目的として、生産性向上に向けた取組を推進している。

ICTを活用した情報共有体制を整備し、業務連絡の迅速化および記録管理の効率化を図っている。また、各種記録様式や報告書様式を統一し、業務の標準化を進めている。

さらに、5S活動を実施し、職場環境の整理整頓および業務動線の改善に取り組んでいる。管理者会議において業務効率や人件費率等の数値を共有し、継続的な業務改善を行っている。

これらの取組により、業務負担軽減と支援の質向上を両立している。

→ICTの活用…日報、連絡帳、個別支援計画書をデジタル化
タブレット端末を導入し活動の合間にその場で記録を完成させサービス提供後の事務時間を減らす
見守りカメラやセンサーを導入し、死角を減らすことで職員の心理的負担を軽減しより手厚い支援が必要な児童に注力できるようにしている。
送迎車にAI搭載のカメラを搭載して、運転手の危険運転を記録し、注意喚起をしている。

⑲ 5S活動による業務改善および職場環境整備の推進

当法人では、生産性向上および安全な職場環境の維持を目的として、5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）を全事業所で実施している。

法人として「5S宣言」を策定し、各事業所へ掲示するとともに、1か月単位の5S実行プランを作成し、計画的に実行している。

これにより、業務動線の改善、無駄の削減、安全性向上を図り、継続的な業務改善を推進している。

㉑ 業務ソフトおよび情報端末の導入による業務効率化

当法人では、業務効率化および正確性向上を目的として、全事業所において業務ソフト「メイプル日誌」を導入している。

記録業務から請求業務まで一貫して同一システムを活用し、情報の一元管理および業務の標準化を図っている。

また、情報端末としてタブレットを導入し、現場での記録入力および情報共有を効率化している。

これにより、事務作業の負担軽減と支援業務への集中を実現している。

㉒ ICTおよび安全機器の活用による業務効率化および安全対策の強化

当法人では、生産性向上および安全確保を目的として、ICTおよび各種安全機器を積極的に導入している。

日報、連絡帳、個別支援計画等をデジタル化し、タブレット端末を活用して活動の合間にその場で記録を完結できる体制を整備している。

これにより、サービス提供後の事務作業時間を削減し、支援業務への集中を図っている。

また、見守りカメラやセンサーを導入し、死角の軽減および事故防止に努めている。これにより職員の心理的負担を軽減し、

より手厚い支援が必要な児童への対応強化を可能としている。

さらに、送迎車両にAI搭載カメラを設置し、運転状況を記録・分析することで安全運転の徹底および事故防止対策を実施している。

これらの取組により、安全性向上と業務効率化の両立を図っている。

やりがい・働きがいの構成

㉓ 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

当法人では、職員の主体的な参画および働きがい向上を目的として、目的別・階層別の会議体を整備している。

各事業所において月1回以上の事業所ミーティングを実施し、支援内容や業務改善について意見交換を行っている。また、月2回の管理者会議を通じて組織運営の方向性共有を図っている。

さらに、月2回の児童発達支援管理責任者会議を実施し、専門的視点での支援の質向上に取り組んでいる。児童指導員会議（4月～9月）も実施し、現場職員の意見を反映できる体制を整備している。

加えて、運動会実行委員会を設置し、職員が主体的に企画・運営に関わる機会を設けている。

これらの取組により、組織としての一体感と職員のやりがい向上を推進している。

㉔ 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

当法人では、利用者本位の支援の徹底を目的として、継続的な研修体制を整備している。

児童発達支援管理責任者会議において、利用者本位の支援に関するテーマを定期的に取り上げ、専門的視点での学習および検討を行っている。

また、専門家による外部研修への参加を推進し、費用は法人負担で、最新の知見を取り入れている。

研修内容については各事業所のミーティングにおいて全職員へ共有し、支援実践への落とし込みを行っている。

さらに、年間研修計画を策定し、社内研修を通じて体系的に学ぶ機会を確保している。

これにより、組織全体で利用者本位の支援を継続的に実践している。

㉕ 支援の好事例共有および利用者・家族の声の活用

当法人では、支援の質向上を目的として、好事例の共有および利用者・家族の意見の活用を行っている。

児童発達支援管理責任者会議において、支援の好事例を定期的に共有し、専門的視点から検討を行っている。

共有内容は各事業所ミーティングで職員へ展開し、支援実践へ反映している。

また、利用者およびその家族に対して自己評価アンケートを実施し、謝意や改善要望等の意見を収集している。得られた意見は会議体で共有し、必要に応じて支援方法や運営の改善に活用している。

これらの取組により、利用者本位の支援体制を継続的に強化している。