

# 職場環境要件と実際の取り組み

特定非営利活動法人わんぱくクラブ育成会

2026年3月23日

区分	＜職場環境要件＞	法人の取り組み
入職促進に向けた取組	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	活動指針、倫理綱領、職員行動規範、人事考課制度を定めている。
	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	法人全体で人材開発チームを組み、採用の取り組みを構築している。
	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(採用の実績でも可)	未経験者も応募可としている。
	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	TOKYOふくしチャレンジから体験者を通年受け入れている
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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	サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の受講を推奨。また、強度行動障害支援者養成研修も、非常勤スタッフも対象に受講申請している。
	研修の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等の導入	仕事グループを設定し、研修予定を含めた目標管理を行っている。また、1年に1度、人事考課を実施。
	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	施設長による面談を年3回、他施設長による面談を年1回以上実施している。
両立支援 多様な働き方の推進	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	育児・介護休業制度を設けている。
	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	フレックスタイム制度を導入。非正規職員から正規職員への転換の仕組み及び実績あり。
	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	事務局および施設長で毎月、年休管理表を作成し、取得率が低い人への声掛けや、職員会でのリマインドを行っている。
腰痛を含む心身の健康管理	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	複数理事で担当事業所を定め、職員からの相談に応じる体制を整えている。
	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	事故・苦情対応マニュアルを整備している。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	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	毎月行われる施設長会議で、法人全体および各事業所の課題を資料にまとめ、検討している。各職員の残業時間を一覧表で管理している。
	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	業務手順書や、業務分担一覧表を作成している。
	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	1事業所に請求ソフトを導入している。今後、対象事業所を拡大予定。スマートフォンは各事業所に1台以上、設置している。
	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	Teamsを活用して職員間で連絡調整を行い、業務効率化を実現している。
	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、間接支援業務に従事する者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。	本部事務と各事業所で事務分担を行っている。支援スタッフとは別に、車両などの送迎を行うスタッフを雇用している。
	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	感染防止対策委員会、虐待防止委員会、BCP委員会を設置し、複数の事業所職員から構成している。ICTインフラを一律に管理している。
やりがい 働きがいの醸成	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	活動前後のミーティングの場を設け、日々の支援の課題等の振り返りや共有を行っている。
	地域社会への参加・包容(インクルージョン)の推進のため、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	まちづくりセンターなど、地域の事業所と交流を行ったり、地域のイベントに法人として出店したりしている。
	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	合同職員会等で、理念等を学ぶ機会を設けている。
	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	終礼・ミーティングで、好事例の情報を共有している。保護者から、活動や支援について貰うポジティブなコメントを、スタッフに共有。