

令和8年3月3日

株式会社クリエイトヒールの運営する「児童デイサービス バンビ」では、職員の就業環境向上のために、令和7年度は下記のように取り組みました。

【職場環境等要件の実施報告】

○入職促進に向けた取り組み

- ・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
- ・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験にこだわらない幅広い採用

○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障害研修制度、サービス管理責任者研修、強度行動障害支援者養成研修などの業務関連専門技術研修の受講支援等
- ・研修の受講や人事考課の連動
- ・上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップに関する相談の機会の確保

○両立支援・多様な働き方の推進

- ・職員の事情等に応じた勤務シフト、職員の希望に即した正規職員への転換の制度等の整備
- ・有給休暇が取得しやすい雰囲気・意識作り
- ・有給休暇取得促進のため、情報共有や複数担当制などにより業務の属人化の解消、業務配分の偏り解消に取り組んでいる

○腰痛を含む心身の健康管理

- ・短時間勤務労働者等の受診可能な健康診断
- ・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

○生産性向上のための業務改善の取り組み

- ・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
- ・業務手順書の作成や記録・報告様式等の工夫による情報共有や作業負担の軽減
- ・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の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善をに向けた取り組みの実施

○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
- ・利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念などを定期的に学ぶ機会の提供
- ・支援の好事例や利用者その家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

株式会社 クリエイトヒール
代表取締役 横田 育彦