

ぐんま介護人材育成宣言事業者取組結果報告書

【基本情報】

法人名	フリガナ	シャカイフクシホウジン キボウカン	法人所在地	〒 370-0046
		社会福祉法人 希望館		群馬県高崎市江木町1093-1

【取組後の感想】

(任意記載) 会議議題に「職員からの意見・提案」を設けたことで、今まで以上に意見を言いやすい環境ができ、職場環境の整備やご利用者の話し合いなど、有意義な時間を過ごすことができ、引き続き実施していく。
--

【取組結果】

<宣言>	
私たちは、職員一人ひとりがやりがいを持って働き続けられる魅力ある職場づくりの取組を以下のとおり行い、それを積極的に公表することを宣言します。	
取組期間	2023年 3月 1日 ~ 2023年 9月 30日

大項目	小項目	具体的取組					
		自己評価	取組前の状況 (取組を宣言した項目・宣言時に取組を公表した項目)	宣言時の目標	自己評価	取組結果	
情報共有・コミュニケーション	理念、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している	○	朝礼時に社是・理念等を職員全員で唱和している。	→	→		
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	部署会議にて事業計画と目標を職員へ周知している。	→	→		
	記録・報告、ミーティング等で、利用者等に関する情報の共有を徹底している	○	記録システムを活用するとともに、その日のご利用者の変化等をミーティング時にホワイトボードに記載し、職員間で情報の共有を図っている。	→	→		
	自法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題について話し合う機会を設けている			→	→		
	現場からのアイデアや意見・提案を吸い上げる機会を設けている	△	意見や提案があれば、会議のその他の項目で発言してもらっているが、十分な機会を設ける必要がある。	→	→	会議の次第に「職員からの意見・提案」という項目を作り、職員からの意見を吸い上げる十分な時間を設ける。	達成 令和5年3月より会議議題に「職員からの意見・提案」を設け、各職員の意見を聞く機会を設けた。
	その他(上記以外・自由記載)			→	→		

大項目	小項目	具体的取組				
		自己評価	取組前の状況 (取組を宣言した項目・宣言時に取組を公表した項目)	宣言時の目標	自己評価	取組結果
労務管理	業務の見直しやICTの導入等により、勤務時間や仕事内容で過重な負担を強くないようにしている	○	残業を「しない・させない」ためにシフトを調整し、個人の仕事等があるときは業務中に時間を作っている。	→		
	職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらでも仕事を続けられる支援を行っている	○	子育てしている職員が働きやすい勤務体系にしており、女性が多い部署のため、声を掛け合いながら協力あっている。	→		
	パワハラ・セクハラ等の予防・解決に向けた取り組みを行っている	△	就業規則で定め会議等で口頭説明しているが、ハラスメント対策における指針が出来ていない。	→	ハラスメント対策における指針の文章を職員に配布するとともに事業所内に掲示する。	達成 令和5年3月、各職員へハラスメント対策における指針を配布し、併せて事業所に掲示した。
	相談窓口を設置するなどして職員の不満・不安を聞く機会を設けている			→		
	職員一人ひとりの心身の健康に配慮する取り組みを行っている			→		
	その他(上記以外・自由記載)			→		
評価・報酬	一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている			→		
	評価基準を示し、仕事ぶりや能力について面談によるフィードバックを行っている			→		
	仕事ぶりや能力などの評価を踏まえ、何らかの処遇改善につなげている			→		
	人事制度を実態に合った制度とするため、適宜検討や見直しを行いながら運用している			→		
	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している			→		
	その他(上記以外・自由記載)			→		

大項目	小項目	具体的取組				
		自己評価	取組前の状況 (取組を宣言した項目・宣言時に取組を公表した項目)	宣言時の目標	自己評価	取組結果
人材採用・育成	自法人・事業所の現状分析をもとに、必要な人材の募集・採用を行っている					
	魅力ある職場づくりを行い、求職者に適切な方法で発信している					
	研修体制の整備や自己啓発支援などを通じ、職員のスキルアップを図っている					
	新人・リーダー・管理職などの階層に応じた教育を体系的に行っている					
	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスを行っている					
	その他(上記以外・自由記載)					
職場環境・組織風土	多様化・複雑化する介護ニーズにチームで対応している					
	有給休暇の取得促進に向けた体制を明確化し、取得しやすい環境を整備している	○	勤務表作成時に職員一人一人に希望を聞き、希望休や有給休暇を取りやすくしている。			
	高齢者をはじめ多様な人材が活躍できる職場を整備している	△	年齢が高い職員や障害者雇用は行っているが、役割を明確にする必要がある。	定年退職者や障害者が働きやすい勤務体系を作成し、長く希望館デイサービスで活躍して頂ける環境を作る。	達成	65歳以上の職員や障害がある職員がいる中で、本人と話しながら働く時間や日数などを決定し、できるだけ長く働いていただけるような工夫をした。
	利用者や利用者家族からのクレームや過度な要求には組織で対応している	○	クレームがあった際は、役職者・管理者で解決に向けた話し合いを行い迅速に対応している。			
	自主性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある					
	その他(上記以外・自由記載)					
その他(上記以外・自由記載)						

【自己評価】 取組前:「CHECK&ACTION25」による自己チェックの点数に基づくもの
取組後:「達成」、「一部達成」、「未達成」のいずれかを記入