

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 シャカイケンホウシナンナカフケンカイ	法人所在地 〒 379-0136
	社会福祉法人あんなか福祉会	安中市嶺240番地

【取組後の感想】

(任意記載)
 法人理念は朝礼の中で唱和を行うことで周知することができた。
 研修計画は職員の協力の元、策定出来、8月の試行から現在定着し開催できるようになった。
 コロナの閉塞感があったが宣言を取組むことで職員間のコミュニケーションも増え、活性化につながっていると感じる。

【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、魅力があり・風通しの良い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 令和 5 年 4 月 1 日 ~ 令和 5 年 10 月 31 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	△	理念を掲示しているが把握している者が少ない。 理念が周知されていない。	法人理念を周知するために、朝礼のマニュアルを作成して、その中に理念の唱和を含める。	達成	理念の唱和を含めた朝礼マニュアルを作成し周知した。また、法人理念を見易い場所に掲揚し、朝礼時唱和している。
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	△	部門目標を作っているが、周知徹底されていない。	年度事業計画と目標を部門別にブレイクダウンし、部門目標を掲示する。 また、朝礼マニュアルに目標に対する達成状況と対策の周知を盛り込み、周知・徹底する。	達成	年度事業計画と目標を代表者会議を活用し部門別にブレイクダウンした。併せて部門目標を掲示した。 朝礼マニュアルに目標に対する達成状況と対策の周知を盛り込み周知した。
	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	○	・介護ソフトによる記録・班ノート・全体ノートを活用し情報共有に努めている。 ・朝礼での周知情報を全体に周知するための工夫も必要。			
	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					
	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	○	介護記録ソフトを活用し、記録の保存と利用者情報の周知に努めている。 申し送るべき利用者情報は介護日誌に明記し、介護職員の誰もが閲覧できる。	→	→	
	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	○	法人で育児・介護休業に関し、就業規則及び育児・介護休業に関する規則を整備している。 2018年に「くるみん認定企業」に認定を受け、子育てサポートをしています。	→	→	
	バウハラ・セクハラ等の予防・解決に向けた取り組みを行っている			→	→	
	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	○	・年1回ストレスチェックの実施。カウンセラーによる無料相談(1回)を導入。	→	→	
	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	△	・コロナ前は法人研修として外部講師を入れ対面で実施していたが、現状は自施設でテーマに沿った動画研修をしている。研修課題も増えているが研修計画が未整備で、体系的な実施になっていない。 ・自己啓発支援として、法人が認めれば月2日間の特別休暇がある。	必要な研修項目を盛り込んだ年間研修計画を策定し、体系的な実施を図る。	達成	必要な研修項目を盛り込んだ年間研修計画を策定した。また、体系的な実施を図るため、研修(法定)実施要綱及び研修マニュアル(手順書)を整備した。 令和5年度研修計画(暫定)を策定し8月から試行を始め、計画と手順書の修正を行った。また、研修実施について職員に周知した。
	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している					
	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	○	女性活躍推進法に基づく認証を取得し、年休取得率の向上を目標に据えている。			
	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	○	60歳定年退職後、再雇用制度を整備し、嘱託職員(月額報酬制)として雇用(65歳まで)。また、短時間勤務や就労日数の相談に応じることで、高齢者や子育て中の介護人材の働く場の確保に努めている。			
	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	○	クレームを傾聴し、内容の整理分析を行い、問題点の把握と説明に努め、改善すべきは改善する。過度な要求に対しては、個人対応せず、組織対応に努めている。			
	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