

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 カブシキガイシャ ユウカイゴグループ	法人所在地 〒372-0812
	株式会社 ゆう介護グループ	群馬県伊勢崎市連取町3341-14

【取組後の感想】

(任意記載)

【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 7月 1日 ~ 2023年 12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				→	
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している				→	
	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	◎	新規利用者に関するカンファレンスを実施し、支援する際の注意点を共有している。また、毎日のミーティングで利用者等に関する最新情報の共有を徹底している。		→	
	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	◎	毎日のミーティングや半年ごとの面談時に、現場からのアイデアや意見・提案を出して貰っている。		→	
	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いないようにしている	◎	個別運動メニューの設定から運動記録の保存を行うトレーニングマシンや、掃除ロボットの導入により、現場での負担減を実現している。	→	→		
	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・介護等に伴う支援は行っているが、求職者等に解り易いように見える化する必要がある。	→	→	一部達成	申請に伴い就業規則変更中であり、改定後申請とする。
	パワハラ・セクハラ予防・解決に向けた取り組みを行っている	◎	パワハラ・セクハラに関する社内外の研修を行い、正しい知識や対応について学ぶ場を設けている。	→	→		
	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	◎	社外から講師を招き、メンタルヘルスケアに関する研修を受講している。	→	→		
	その他(上記以外・自由記載)		働きやすい職場づくりを自主的に進めていくため、雇用管理責任者を明確にする必要がある。	→	→	未達成	取組みたい内容の講習は、既に定員に満たしており受講することができなかった。
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	○	人材育成を目的としたキャリアパスにて等級別に応じた役割や責任を明確化している。	→	→		
	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	◎	半年に一度、評価シートを用いて自己評価・上司評価を行い、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	◎	上記の評価を踏まえ、昇給等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	○	厚労省の評価基準を基に評価しているが、解り難い項目や追加したい項目など、見直す必要がある。	→	→	達成	事業所の規模・要望に沿った簡易的な内容に変更することができた。
	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	◎	求人票に、アットホームな雰囲気の仕事が出来る事、働きやすい職場環境の整備をしている事を発信している。			
	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	◎	研修参加に要する時間を勤務扱いにし、研修への参加を積極的にバックアップしている。			
	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	◎	新人教育は担当者を定め指導を行っている。			
	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	◎	従業員から相談があった際や半年ごとの面談時に、将来のキャリア形成について具体的な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	◎	様々な介護ニーズに対応できるよう、都度チームで話し合い、意見を出し合っている。			
	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	◎	少人数体制だが、シフト調整により希望の日に有給休暇を取得している。有給休暇が取得しやすいよう適宜声掛けを行っている。			
	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					
	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	◎	クレームがあった場合はすぐにミーティングを開催し、関係各所に相談を行い組織で対応している。			
	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