

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 イリヨウホウジンシャダン ビシンカイ	法人所在地 〒 370-1203
	医療法人社団 美心会	群馬県高崎市矢中町187

【取組後の感想】

(任意記載) 取組内容を明確にしたことで、しっかりとスタッフに伝えることもできた。また、コミュニケーションを行うことで、運営側の取組もしっかりと分かってもらえたと考えます。

【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 19日 ~ 2024年 2月 28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	○	毎朝の朝礼で理念の唱和をしており、年に2回の面談で職員との意識の共有を図っている。	→	→	
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	毎年9月に部署目標を作成し、部署目標を個人目標に落とし込み、個人の目標達成が部署の目標達成に繋がるようにしている。	→	→	
	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	○	毎日、朝礼・夕礼を実施し、変化の有ったご入居者様についての情報共有を全職種で図れるようにしている。	→	→	
	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	○	入職時のオリエンテーションで実施するとともに、役職者の会議で検討をしている。	→	→	
	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	○	業務改善報告制度、予防処置制度、不適合処理制度、インシデント・アクシデントレポート、ヒヤリハット報告などで、業務のやり方を変えられるようにしている。また、年に2回の面談で要望の吸上げ、法人実施の人事考課制度の中でも意見の吸上げをしている。	→	→	
	その他(上記以外・自由記載)		情報共有は仕事をする上での重要なファクターと考えており、職種間の垣根を取り払う事がチームで取組む上でとても重要という認識を持っている。	→	→	

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	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	○	オープン時から介護システムを導入し、iPadでどこでも記録が取れるようにしており、スマホとiPadの連携も出来る。見守りシステムは全室に導入し、スマホとの連携も実施。睡眠見守りシステムは、睡眠状況も分かるので、オムツ交換等の夜間巡視が不要な方には、このシステムの情報を確認することで巡視に変えているため夜間の全室訪室という負担が減っている。居室にはカメラも入れ、ナースコールを押下されることでカメラが起動し、スタッフのスマホへ動画が流れ状況が一目でわかるようになっている。			
	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	○	産休・育休制度は有効に活用しており、現在、産休中のスタッフ1名。またこれから産休に入るスタッフ1名。また、正職員で入職した場合でもパートへの変更や、その後正職員に復帰も可能。			
	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	○	ハラスメント対策について役職者があまり知識がない、また、ハラスメント対策に取り組んでいるが職員が把握していない、事業所内に相談窓口がない。	役職者ハラスメント勉強会を実施し、実施内容を一般職員へ周知する。また、一般職員の希望者へは勉強会資料を配布する。 職員に対してハラスメントのアンケートを実施し、結果を掲示する。 事業所内に相談窓口を設置する。	達成	①勉強会⇒役職者への資料配布10月26日、11月20日。全職員にも掲示。 役職者が集まる毎月の会議(全体リーダー会議)で議題の一つとして検討 産業医を含む衛生委員会を毎月開催。ハラスメントの項目も挙げ、職員に議事録掲示。 ②アンケート⇒7月22日配布。9月3日集計結果を掲示。
	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	○	相談窓口は、法人のハラスメント委員会を紹介している。新入職員は、配属先の直接の上司である主任が3か月毎月面談。また、介護のマネージャーとゼネラルマネージャーが年2回の面談を行い、不満や不安、仕事がやりづらいことなどを確認している。			
	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	○	タイムカード打刻時にゼネラルマネージャーがスタッフへの声掛けを実施。調子が悪ければ病院受診の手配等を実施。コロナ禍を経て調子が悪い時は直ぐ伝える雰囲気は醸成されている。さらに、健康診断の二次検査のフォローや健康診断の結果運動等が必要なスタッフには、健康サポートプログラムを推奨。また、法人内に心理カウンセラーが在籍しており、紹介できるとともに、入職以降相談しやすいように入職者には必ず心理カウンセラーが1度面談を実施。また、職員の様子がおかしい場合はゼネラルマネージャーが直接心理カウンセラーと情報提供を行っている。			
	その他(上記以外・自由記載)		職員がモチベーションを持って働ける職場を作りたいと考え、日々運営している。			
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	○	正職員は年2回人事考課を実施し、評価基準により年に2回職責について理解ができる。また、課長・係長・主任には職責に伴う行動ができるよう「課長・係長」の会、主任(介護・看護・事務)が垣根を取り払えるよう「主任だけの会」を2023年6月から開催している。 キャリアパスや2022年から全スタッフに役職に合わせた職責・取組む事項を配布し、年1回それに伴うレポートを提出するようにしている。			
	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	○	独自の力量評価を年2回実施。正職員に関しては人事考課を行いその結果をもとに面談を実施。			
	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	○	2023年4月から外国人スタッフ4名をリーダーに。また、パートスタッフも力量の高い者はパートリーダーとして処遇した。			
	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	○	人事制度は法人に準拠しているから見直すことは難しいが、力量評価の内容に関しては事業所で決められるため、適宜見直しを実施して運用している。			
	賞金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	○	法人には賞金の決め方の基準になるものがあるが明示はしていない。ただし、就業規則には役職についての金額等が記載されている。			
	その他(上記以外・自由記載)		現在法人ではインフレ手当を出してきている。また、電気代高騰の折、昨年対比で一番電気使用量を減らせた事業所に対してインセンティブを出してきている。(当ホームは2回褒賞を受けている。)			

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	○	採用は法人が主になり行っているが、ハローワークへの求人やマイナビなどの求人サイトへの掲載を理事長決裁で取り行い紹介制度を活用する。学校への説明会などを実施。			
	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	○	ホームページのブログで内容が分かるようにしている。また求人サイトなどを活用する際は、魅力的な職場であることを発信している。ホームページは2023年8月に更新予定。			
	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	○	キャリアパスを作成し、職責に応じた資格などの目安を設けている。また、法人の研修会費用補助制度があるため、職員には適宜伝えるとともに、個人目標作成時にも伝えている。			
	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	○	新人はオリエンテーション(3日間)・OJT・リーダー面接(毎月1回 3か月継続)を実施。主任は主任の会・課長・係長の会を実施。その他、全体リーダー会議を行い、必要事項について話し合いをしている。			
	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	○	キャリアパス制度を作成し、面談の際に各スタッフの3年後5年後の話も出すようにし、目的を持って仕事をしてもらえるようにしている。			
	その他(上記以外・自由記載)		「サービスの肝は人との認識」ただスキルを覚えていただくのではなく、働くことに喜びを持ってもらえるように、モチベーションを高める仕組み、将来組織にとって重宝する人材になって欲しいという考え(その分給与も高くなる)で育成していきたいと考えている。			
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	○	朝礼・夕礼にて全職種情報の共有を図っている。また法人のISO品質方針として「垣根を取り崩しやすい職場」を目指している。			
	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	○	公休・有給休暇など休暇取得方法が周知されていないため、休暇取得の推進を行っていないと思われる。	個人面談を実施し、休暇の取得方法を周知を行い、連続10日以上休暇取得を促す。	達成	連続10日以上休暇取得を促し、8名が取得した。
	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	○	70歳超えのスタッフ1名、60歳以上のスタッフ1名、外国人スタッフ15名、定時制高校生1名が在籍。また、実習では群馬県立高崎特別支援学校からの実習も受け入れ、今後、本人及び学校の希望があれば採用を予定している。			
	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	○	70歳超えのスタッフ1名、60歳以上のスタッフ1名、外国人スタッフ15名、定時制高校生1名が在籍。また、実習では群馬県立高崎特別支援学校からの実習も受け入れ、今後、本人及び学校の希望があれば採用を予定している。			
	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	○	70歳超えのスタッフ1名、60歳以上のスタッフ1名、外国人スタッフ15名、定時制高校生1名が在籍。また、実習では群馬県立高崎特別支援学校からの実習も受け入れ、今後、本人及び学校の希望があれば採用を予定している。			
	その他(上記以外・自由記載)		「すべての人が幸せに満ちた人生を送る」が当ホームの理念であり、すべての人の中には当然スタッフが含まれており、スタッフが幸せでなければ良いケアができないということを考えながら、組織を作っていくと考えている。また、心理的安全性のある職場を作るというのも目標に掲げている。自らの幸せを高めるために努力できるスタッフが増えたらとても良い職場になると考えている。			
その他(上記以外・自由記載)		ご入居者様に敬意を持ち、スタッフ間でもお互いに敬意を持ち働ける職場を目指している。				

【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