

ぐんま介護・福祉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 ユウゲンガイシャ ケアポートユウ	法人所在地 〒378-0005
	有限会社 ケアポートゆう	群馬県沼田市久屋原町353-2

【取組後の感想】

(任意記載) 管理職、職員が一丸となって目標達成に向けて努力した結果、多くの宣言を達成することができた。 今後も働きやすい職場を目指して様々な取り組みに挑戦していきたい。

【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	2024年 8月 1日 ~ 2024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	○				
	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	○				
	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	○	月に1回ミーティングを開催し、業務報告や研修報告・勉強会を行っている。 様々な事例に対して全体で検討し、方針を共有しているが、意欲的な提案等を出しやすい新たな機会を設けたい。	意見が出しやすいように投書箱を活用し、多くの職員が提案できる機会を設ける。	達成	投書箱を設置したが取組期間中の受付件数は0件だった。 毎日昼礼を行っており、各々の業務報告を毎日行っている為、その場で積極的な発言ができていた。 今後も継続し気軽に投書できるように呼び掛けていきたい。
	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	○				
	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	○				
	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	○				
	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	◎	年に2回(夜勤をしていない職員は1回)、健康診断を行っている。また、年に2回管理者との面談を行い、仕事やプライベートなど心身の負担がないか確認の上、勤務の調整を行っている。管理者が行っているアートセラピーを職員は無料で受ける事ができ資格を取得する事もできる。			
	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	○	外部研修に積極的に参加し、施設内でフィードバックを行っている。事例検討を行い、個別のケアに対応ができるよう職員で共有しているが、更なる向上を図れる環境を整備する。	研修への参加を施設でバックアップし、様々な介護ニーズに対応できるよう知識や技術を身に付けられるようにする。	達成	参加費を会社負担し、研修参加に要する時間を勤務扱いとして参加を積極的にバックアップした。 ■取組期間中の研修参加者:3人
	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	◎	有給休暇の残数を常に把握できるようにし、取得を促している。毎年有給休暇は職員全員が全消化している。			
	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	◎	再雇用制度があり、65歳を迎えても希望があれば継続して雇用している。心身の負担が無いように、勤務時間や内容を相談の上、調整している。			
	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	◎	クレームを受けた際は個別で対応せず、上司に相談し上司が対応する体制を取っている。過度な要求に対しては職員にカスタマーハラスメントの研修を行う他、契約書にカスタマーハラスメント行為についての記載を行い、被害が最小限になるよう努めている。			
	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