

## 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】**

**【取組後の感想】**

法人名	フリガナ ケアサプライシステムズカブシキガイシャ	法人所在地 〒370-0015
	ケアサプライシステムズ株式会社	群馬県高崎市島野町890-8

(任意記載)	目標をもって就業することで職員個人のキャリアアップのに繋がり、やりがいのある職場づくりが構築できた。職員個人のスキルアップが目に見えてわかるので職場全体の雰囲気も開放的で明るくなった印象です。
--------	--

**【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	2021年 2月 1日 ~ 2022年 3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	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、多様化する方針について毎日の申し送りで周知し、職員のビジョンを統一できるよう努めている。	→	
	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	○	各事業所合同の申し送りを毎朝開催し、昼夜の状況について共有している。	→	
	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	○	エリアごとの会議を設け、現在の問題点と今後の課題について話し合っている。	→	
	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	○	個人面接に加え、各職種ごとの意見を現場職員から直接聞けるよう毎月意見交換を行っている。	→	
	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					
	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	○	職員の家庭環境等配慮し、子育て世代の定時帰宅の徹底、持病のある職員に対しては他の職員と協力して業務を行える体制である。			
	パワハラ・セクハラの予防・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	○	一般職の不満や不安を、各職種の主任が相談窓口になり、現場の意見を施設長がタイムリーに把握できるようなシステムとなっている。			
	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	○	個人面談等で心身の健康状態について把握し、年に1～2度の健康診断を実施。グループ内の医療機関であれば受診料や予防接種料金の補助を行う等環境を調整している。			
	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	△	個人の役割・目標が明確でなかった。	年度当初の面談で法人としての職員個々の役割を提示し、職員個々が目指すべき目標を定められるようアトハイスし、9月頃に進捗管理として中間面談、3月頃達成状況確認として最終面談を実施、その状況により次年度目標を定める。	達成	職員個々の役割について、年度当初に設定した目標をもとに振り返りを実施。9月の中間面談にて進捗並びに目標達成について確認した。最終面談時には全員がそれぞれの目標を達成できた。役割・目標をもって就業することで自他共に評価を実感できるため職場全体のスキルアップに繋がった。
	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	○	人事考課票をもとに自他ともに業務評価を行い、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	○	業績評価や人事考課基準に基づき賞与額の決定を行っている。			
	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	○	ホームページや紙面上で利用者様へのサービス内容や事業所の雰囲気など、動画や写真を活用し職場の情報を公開している。			
	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	△	研修制度は整備されているが、職員への通達不足により参加に至らず。今後の課題となっている。	面談で確認した職員個々が目指すキャリア形成並びに目標に対し、研修等の情報を提示し参加率を高めスキルアップを図る。	一部達成	職員のキャリア形成に対し研修等を提案し、初任者資格の取得者あり。感染症の影響で受講が進まなかった為一部達成とする。
	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	○	新人は知識と経験を得られるよう研修機会を多く設け、管理職は現場の知識経験の他に必要となる雇用管理・法制度の研修を実施するなど教育体系を明確にしている。			
	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスをを行っている	○	将来有力な職員となるようグループ内研修へ参加ができる。他事業所での緊急時や重症者の対応等でキャリア形成の機会があれば、職場応援という形で支援させて頂き、幅広い経験の中から将来のビジョンの選択ができる。			
	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	○	訪問診療、看護、介護のチームが一丸となり、個別支援を強化し、報告、連絡、相談を徹底し対応している。		
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						
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		○	高齢者、障害者職員であってもその方の能力にあわせた清掃・介護業務を提案し、どんな場面でも一個人が必要とされ、活躍できるような環境である。			
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		○	お客さまから意見等があった場合は真摯に傾聴し、内容によっては専門家等への相談やアドバイスを頂き、組織内で検討し迅速な対応をしている。			
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