

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 サンプレイス	法人所在地 〒 371-0005
	株式会社 Sun Place	群馬県前橋市堀之下町211-11

【取組後の感想】

(任意記載)

年2回個別面談を実施することにより、個々の課題や目標を共有することができた。また、研修計画に基づき実施した研修のほかに、個人にあったoff-JTを受講することにより、確実な能力アップに繋がったと感じる。

【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	2022年 11月 1日 ~ 2023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	○	月一回の定例会議等に組織全体で参加することにより、定期的に理念、方針、ビジョンを周知している。		→	
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	事業計画、目標を周知する機会をつくり口頭で説明している。		→	
	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	○	毎日のミーティング、申し送りノートの活用、定例会議時の各利用者さんのケース会議等での情報共有。		→	
	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	○	定例会議時に必要に応じ、今後の課題等を話し合う時間を設けている。		→	
	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	○	気づいたことがあればいつでも意見ができる環境づくりや意見箱を設置している。		→	
	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
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					
	バワハラ・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					
	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					
	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	△	個人面談ができていないため、個人ごとのフィードバックができていない。また、職員間では話せないような不満や不安を聞く事ができていない。	年2回程度個別面談を実施し、仕事ぶりや能力についての評価基準をつくり評価表を基にフィードバックを行う。	○	個別面談の中で改善点・評価を伝えアドバイスし、目標を立て自己評価を実施。結果、個々の目標を明確にしサポートしてスキルアップにつなげる事ができた。
	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	○	仕事ぶりや能力等の評価を含め、年2回の処遇改善加算の支給額や毎月支給する処遇改善支援加算の額を決めている。			
	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	○	雇用管理責任者講習の受講し関係機関の助言を参考に適宜検討を実施している。			
	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	○	基本給の決め方等、賃金規定にて定めている。			
	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	○	事業所でのイベントや日頃の利用者さんの様子を定期的にホームページをアップし、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	△	施設新設のため研修体制が整っていないので、職員のスキルアップを図れていない。	体制に基づいた研修を実施していくことにより、職員のスキルアップに繋げるため、研修体制を構築する。	○	研修計画及びマニュアルを作成し実施。目標に対し一カ月後振り返りを行い評価した結果、適切な介護能力・技術を浸透させることができた。また、チーム内でも共有でき事業所の今後の方向性を明確にできた。
	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行っている	○	資格取得における助成金制度あり。			
	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	○	現場チームを含め事業所全体で問題解決に努めている。			
	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	○	各個人の有給休暇日数を管理し、取得しやすい環境づくりに努めている。			
	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	○	パート職員には年齢制限はなく、各職種にて活躍してもらい、人材が活躍できる場を提供している。			
	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	○	利用者さんからの要求やクレームがあった際には、法人内部で検討し迅速に対応している。			
	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	○	各個人ごとに得手不得手があるため、できる限り個人の主体性を活かし業務に取り組める環境づくりに努めている。			
	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