

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 シヤカイフクシキョウギカイ ニシアガツマフクシカイ	法人所在地 〒371-1305
	社会福祉法人にしあがつま福祉会	群馬県吾妻郡長野原町大字与喜屋1624

【取組後の感想】

(任意記載)  今後も職員が長期的に就労できるような環境整備を続けていきたい。
---

【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	2023年 6月 1日 ~ 2024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	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	○	理念は各部署の見やすい場所に掲示している。各部署にファイリングしたものを設置し、いつでも閲覧できるようにしている。			
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	年1回全体会議(数日に分けて全職員が参加)において配付し説明している。			
	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	○	多職種で状況を共有する為にミニカンファを行っている。			
	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	○	月に1回、役職者と各事業所の主任が集まり会議を行い、問題点や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	○	介護向上委員会や主任副主任会議において意見、提案の吸い上げとフィードバックを行っている。			
	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くないようにしている	○	全館Wi-Fiを導入し、業務負担の軽減や見守りの強化を実施している。	→	→	
	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	○	ワークライフバランスの取組を行っているが、群馬いきいきGカンパニー制度の認証をうけていない。	→	達成	ワークライフバランスの充実を図るため、群馬県いきいきGカンパニー認証制度のゴールド認証を受けた。
	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	○	「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」及び「ハラスメント対策マニュアル」を各部署に備え付けいつでも確認できるようにしている。	→	→	
	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	○	相談窓口を設置し、いつでも相談できる体制を取っている。	→	→	
	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	○	衛生委員会において健康診断やストレスチェックの結果をフィードバックし必要な取り組みを検討している。	→	→	
	その他(上記以外・自由記載)		総務全般の担当職員が、働きやすい職場づくりを自主的に進めていくための雇用管理責任者となっている。	→	→	
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	○	年度ごとに職員1人ひとりが目標設定シートを作成し、面談や自己評価、上司評価によって進捗状況の確認や振り返りを行っている。	→	→	
	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	○	評価基準が解り難く曖昧である。	→	達成	考課者・評価対象者が負担感を軽減し、介護サービス等の充実を図るため評価基準を簡素化した。
	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	○	現在の人事考課規定に沿って、評価を行い、一定以上の評価の職員には賞与に反映している。	→	→	
	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			→	→	
	賞金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	○	給与規程をファイリングしたものを各部署に設置し、いつでも閲覧できるようにしている。	→	→	
	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	○	外部研修への参加を促進し、勤務内で参加できる体制を作っている。		→	
	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				→	
	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	○	令和4年度の有休取得率は80%であり、有給休暇取得を促進する体制ができています。		→	
	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	○	継続再雇用の年齢を65歳から70歳に引き上げた。		→	
	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	○	クレームや過度な要求を受けた職員が一人で対応せず、直ぐに上司に報告する体制をとり、その後組織として対応している。		→	
	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