

ぐんま介護人材育成宣言取組結果報告書

【基本情報】

法人名	フリガナ イリヨウホウジン サンイクカイ	法人所在地
	医療法人 山育会	群馬県桐生市川内町二丁目289-1

【取組結果】

<p><宣言> ぐんま介護人材育成宣言実施要綱第4条の規定に基づき、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。</p>					
<p>取組期間 平成 29 年 11 月 1 日 ~ 平成 30 年 10 月 31 日</p>					
大項目	小項目	具体的取組			
		自己評価	取組前の状況	自己評価	取組結果
情報共有・コミュニケーションに関する事	理念・ビジョン・方針に関する事	○	玄関、職員休憩室に貼り、常に見られるようにしてある。	→	
	年度事業計画と目標に関する事	○	年度始めに事業計画と目標を管理者を中心に話し合っている。	→	
	記録・報告、ミーティング等に関する事	○	毎朝・夕、申し送りを実施し、記録に残し、情報を共有している。	→	
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する事			→	
	現場からのアイデアや意見・提案に関する事	○	現場からの意見やアイデア等が出ても、管理者で止まってしまい、アイデア等を吸い上げ検討していない。	→	◎ 提出されたアイデア・意見等を全職員で実施するか検討し、記録に残した。
	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	自己評価	取組結果
労務管理・職場環境に関すること	ワークライフバランス(仕事と暮らしの両立)に関すること	○	子育て中や介護中の職員に対して、無理の無い勤務体制を取っている。	→	
	人員配置に関すること			→	
	勤務時間や業務内容に関すること	△	マニュアルは作成されているが、周知や見直しがされていない。	→	◎ マニュアル検討委員会を設置し、5月より10月まで3回委員会を開催、新入職員のオリエンテーション・プログラムの見直しが提議され、就業・委員会活動・施設設備説明・担当について協議し、オリエンテーション・プログラムを見直した。
	福利厚生等、労働環境に関すること	○	各種保険加入、制服貸与、労働組合(法人独自)、青葉会(慶弔費や見舞金)、35歳以上の日勤職員は年1回人間ドック(胃カメラも実施)、夜勤者は人間ドック(1回)・通常健康診断(1回)を実施している。	→	
	健康管理に関すること	○	毎年一回、夜勤をしている職員は二回、検診やストレスチェックを実施している。	→	
	その他(上記以外・自由記載)			→	
評価・報酬に関すること	仕事の役割や責任の範囲等に関すること	○	オムツ係や消耗品係と、一人一人に役割を決めている。	→	
	個々の職員の役割や目標に関すること			→	
	能力評価・面接等に関すること			→	
	能力評価に基づく処遇改善に関すること			→	
	賃金の決め方や昇給に関すること			→	
	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	自己評価	取組結果
人材育成に関すること	職員の資質向上のための研修方針や研修実施に関すること	○	職員に学びたい事のアンケートを取り、年間研修予定表を作り、毎月実施している。	→	
	職員の資質向上のための外部講習会や資格取得等の支援に関すること	○	外部講習会は施設負担、資格取得は交通費負担、取得後お祝い品あり。	→	
	新人職員の教育体制に関すること			→	
	管理職層やリーダー層の教育に関すること			→	
	将来のキャリアに対する支援に関すること			→	
	その他(上記以外・自由記載)			→	
法人・事業所の風土に関すること	挨拶や声かけなどの組織風土に関すること	○	誰に対しても挨拶は先に聞こえるように実施している。	→	
	自由に意見を言える組織風土に関すること	○	法人内で労働組合があり、自由に意見が言える仕組みあり。	→	
	新しいアイデアや難しい課題に対する組織風土に関すること	○	新しいアイデアは自由に出せる環境が整っている。	→	
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関すること	○	年1回、チャレンジシートを使用、意識や向上心を持つ職員を育てている。	→	
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関すること			→	
	その他(上記以外・自由記載)		年に1回、職員の職場の満足度や異動の意向調査がある。	→	
その他(上記以外・自由記載)			→		

【自己評価】 ◎…十分達成、○…おおむね達成、△…不十分、×…未達成

※ 取組を行ったことを証する書類を添付