

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 カブシキガイシャシーアンドエス	法人所在地
	株式会社シー・アンド・エス	〒379-1122 群馬県渋川市赤城町勝保沢732-3

【取組後の感想】

(任意記載)

【取組結果】

<宣言>	
ぐんま介護人材育成制度実施要綱第5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。	
取組期間	平成30年 10月 1日 ~ 令和元年 7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に関する事	理念・ビジョン・方針に関する事	○	理念や年度の基本方針は、職員一人ひとりが事業への参画意識をもって、当該理念等に合った行動ができるよう、毎朝の朝礼時に復唱している。	→	→	
	年度事業計画と目標に関する事	○	年度の事業計画に対する進捗度および実行状況を毎月の関係会議で確認している。また、目標に対する到達点また達成に向けた課題を協議している。その内容はグループ全体で開催する施設運営会議にて情報共有を行っている。(目標は年度初めに掲示または面談等で全職員に伝達して共通認識を図っている。)	→	→	
	記録・報告、ミーティング等に関する事	○	連絡帳、朝礼、申し送りという情報提供や連絡のツールがあるが、重要度に応じて使い分けが出来ていない。個別ケアの内容が変更された時に迅速に情報共有できない。	→	達成	平成30年11月21日に全ユニットにPC導入の上、館内ネットワークシステムを構築しハード体制を整えた。翌22日には、連絡帳をNR(ネットワーク連絡帳)と呼称し、使用方法を指導周知し、迅速な情報のUPと職員間の共有を行っている。
	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			→	→	
	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・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					
	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					
	福利厚生等、労働環境に関する こと					
	健康管理に関する こと					
	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					
	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	△	上位職員との定期的な個別面談は行っていたが、明確な評価方法や当該職員に対するフィードバックがなく、画一的な取り組みに留まっていた。	年間の個別目標を記したカードを作成し、当該目標を可視化することで日常的に目標達成に向けて行動を意識できるとともに、その達成度に応じて上位者から評価できる仕組みを導入する。定期的な上位職員との個別面談を実施し、目標達成度の確認を行い、個人目標カードや賞与時の評価と一体的に行うことで職員のやる気の維持・向上につなげる。賞与支給時には、功績のあった職員に対し、賞与支給率を加点することを明確化し職員の活性化、職員のモチベーションの維持・向上につなげる。また、評価委員会を設置して、評価委員会による協議を経て決定する。	一部達成	個別面談は平成30年10月から開始。その時点で職員個々の目標を明確化、目標カードは各個人ロッカーに掲示、出退勤時に必ず目に入れ意識できるようにした。個別面談は年4回設定、目標達成度について相互確認し、必要に応じて目標の再設定を行った。今年度4月には今年度初めての面談を実施、同様に取り組みを継続している。 評価委員会については、会社幹部の集まる「幹部会議」にインプットする検討をしているが、実行に繋げることが出来なかった。引き続き次回の取り組み宣言とし、取り組みの進捗状況の報告とともに、功績のあった職員の加点について協議対象とすることにした。賞与時の加点については、現在総務部門と書式変更の検討中。継続して次回の取り組み宣言としたい。
	能力評価に基づく処遇改善に関する こと					
	賞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 (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	○	関連グループ内に専門の研修機関があり、段位的且つ統計的な研修計画をもとに自らが提供するサービスの資質向上に向けた研修を行っている。また、委員会が企画した勉強会を活発に開催している。	→	→	
	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	○	資格取得のための補助金支給制度があり、毎年複数の職員が補助を受けている。また、学会や事例発表会、職能団体が主催する研修などにも職員が多数参加している(介護福祉士や介護支援専門員の受験対策講座も当法人独自で研修を行っており、積極的に資格取得に取り組んでいる。)	→	→	
	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	○	毎朝の朝礼時より、お互いに気持ちの良い挨拶を励行し、職員間のコミュニケーションの促進に努めている。また、職員の好事例を称え合う「にやりホット報告書」に取り組み、事例を会議で発表し全体で共有化することで、信頼関係の形成が促進される組織風土に繋がっている。	→	→	
	自由に意見を言える組織風土に関すること			→	→	
	新しい課題に対する組織風土に関すること			→	→	
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関すること			→	→	
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関すること	△	役職者や事務職員しか行えないなど、一部業務を制限しているところがある。各担当者や委員会メンバー(ユニットリーダー)が行えるようにするなど自主性を尊重し仕事を任せることが出来ていなかった。	→	→	一部達成 各担当やリーダーとしての役割や仕事をフローとして可視化し、平成30年12月に休憩室に掲示。研修委員会のメンバーであるリーダーは、平成31年1月から自ら施設内勉強会の稟議を行い、講師となって職員へ講義する役割を実現。また、レク担当者は今年度から新しい余暇活動の発案と企画・稟議を目標とし、7月18日、8月6日、8月14日には新しい取り組みである『お茶会外出事』を実施した。
	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 & DO25」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