

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 ユウゲンガイシャホクセイ	法人所在地
	有限会社ホクセイ	群馬県太田市由良町607

【取組後の感想】

(任意記載)
管理職、職員が一丸となって目標達成に向けて努力した結果、職員個々に向上心を持ち明確な目標に向けて仕事に取り組むことができた。

【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 11月 1日 ~ 令和元年 5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こと	理念・ビジョン・方針に関すること	◎	理念及び基本方針を定め、事業所内複数か所に掲示し、全従業員で共有するようにしている。	→	→	
	年度事業計画と目標に関すること	◎	年度毎に年間目標を定め、事業所内に掲示し、会社の方向性の一本化を図り、全従業員で同じ方向に歩む環境がある。	→	→	
	記録・報告、ミーティング等に関すること	◎	情報共有を念頭に、平成26年より介護記録用のスマホ・タブレット端末を導入し、介護者の記録時間の負担軽減や残業時間の短縮を図っている。	→	→	
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関すること	○	毎月第4月曜日の夕方からケアカンファレンスを開催し、全体ミーティングをする機会を設けている。	→	→	
	現場からのアイデアや意見・提案に関すること	○	毎月第4月曜日のケアカンファレンスの中で「現場からの意見」を吸い上げ、議事録にまとめ社長に報告している。	→	→	
	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・職場環境に関する事	ワークライフバランス(仕事と暮らしの両立)に関する事	○	完全週休二日制度を導入し、従業員の心労・疲労・ストレス緩和対策を行っている。			
	人員配置に関する事	○	土・日・祝日の勤務が職員間で偏りがでないよう勤務体制で考慮している。			
	勤務時間や業務内容に関する事	○	看護職・介護職・厨房・ケアマネージャーがチームとなりケアにあっている。			
	福利厚生等、労働環境に関する事	○	平成29年より介護ロボットを導入し、腰痛緩和を図っている。			
	健康管理に関する事	○	毎年法定通りの社内健康診断やインフルエンザ予防接種の費用を全額会社負担としている。			
	その他(上記以外・自由記載)		顧問社会保険労務士と契約しており、法律に則った職場環境のルール化を図っている。			
評価・報酬に関する事	仕事の役割や責任の範囲等に関する事					
	個々の職員の役割や目標に関する事	○	半年毎に職員個々が次期目標を立案し、方向性を明確化している。			
	能力評価・面接等に関する事	○	自社オリジナルの評価項目(30項目)を策定し、管理者が部下の努力を公平に点数化し評価している。その結果をもとに職員1人1人と社長が個別面談を行っている。			
	能力評価に基づく処遇改善に関する事	○	自社オリジナルの評価項目(30項目)を策定し、管理者が部下の努力を公平に点数化し評価している。その結果により賞与査定額に反映される仕組みを取っている。			
	賃金の決め方や昇給に関する事	○	入職時点での過去の介護経験を1年単位で分け基本給を定めているが、キャリアパス要件まで規定していない。	キャリアパス要件の明確化。	達成	常勤、非常勤の勤務体系ごとのキャリアパス要件を設定したことによる従業員の目標の明確化が図れた。
	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 (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	○	毎月職員個々の学び計画を立て、資質向上に取り組んでいる。毎月第4月曜日のケアカンファレンス後においても、勉強会を欠かさず開催している。	→	→		
	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	◎	群馬県の「出前講座」を活用し、県職員や県内大学教授を事業所にお招きし、研修を開催している。	→	→		
	新人職員の教育体制に関すること	○	入職時には社長より接遇や介護サービスの理解など研修を実施している。入職後1ヶ月間は先輩が指導者としてマンツーマンで指導をする体制がある。	→	→		
	管理職層やリーダー層の教育に関すること	○	外部のリーダー研修等に適宜参加している。通信講座を受講修了しているものもある。	→	→		
	将来のキャリアに対する支援に関すること	○	国家試験の受験費用や外部研修(通信講座)受講費用の一部を補助している。	→	→	達成	受講費用を法人が全額負担し、平成30年度の介護支援専門員実務研修受講試験に1名、同年介護福祉士国家試験に4名、計5名が無事合格することができた。
	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	◎	事業所内は半年おきにワックス業者が入りピカピカにしている。その清潔な環境下で仕事に取り掛かるとおのずと明るい声のでてくるようになる考えてある。	→	→		
	自由に意見を言える組織風土に関すること	○	人間関係が悪化しないように、評価制度を設けている。評価が悪かった職員の中には退職する者もいたが、その分一生涯懸命に働いているスタッフは評価され、残り、良い人間関係が構築されている。	→	→		
	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	○	社長からのトップダウン型ではなく、現場サイドで責任者と一般職が協議している。「現場に知恵と工夫が溢れるように」が社長の合言葉である。	→	→		
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関すること	○	新たな資格取得をすれば手当が増額する。(1国家資格で5,000円/月)。	→	→		
	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)			→	→		
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