

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 チヨダカブシキガイシャ	法人所在地
	ちよだ株式会社	群馬県前橋市千代田町3-3-20

【取組後の感想】

(任意記載)
取り組みを行った結果としては、何事もしっかりと説明をしていくことの重要性を改めて感じる事ができた。

【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	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	○	理念や各施設で策定された年度の基本方針は、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及び実行状況を、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、また達成にむけた課題を協議している。その内容は、グループ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			→	→	
	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はいたが、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。	年間の個人目標を記したカードを作成し、目標を可視化することで日常的に目標達成にむ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。定期的な上位者と面談を実施し、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なう事で、職員のやる気の維持・向上に繋げる。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、組織の活性化・職員のモチベーションの向上につなげる。また、評価委員会を設置し、評価委員による会議を定期的に行い協議を経て決定する。	一部達成	年間の自己目標を立て、日常的に意識できるよう、朝礼の際に自己目標に対する取り組み状況を発表し全体へ宣言することで、より目標に向かって取り組む姿勢を経時的に確認することができ、それを評価につなげることが出来た。評価委員会の開催を定期的に行うことができずいたことが次への課題。
	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 (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、段階的かつ系統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、各施設内においても各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					
	自由に意見を言える組織風土に関すること					
	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					
	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	×	それぞれの役割が明確になっていなかった。役割が不明瞭な中で自主性を発揮させることは難しく、個々の自主性を発揮できる風土への取り組みが弱かった。	役割分担を明確にするとともに業務の可視化をはかり、生産性の向上と平行して業務の幅を拡大させることで、自主性を尊重した業務への取り組みを行なう。	達成	役割分担を可視化し、職員の役割を明確にした。また求められている職能について各々が理解できるよう、キャリアパスにそった説明を行った。
	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