

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 シャカイフクシホウジン オオギダ	法人所在地
	社会福祉法人おおぎだ	群馬県伊勢崎市北千木町1126

【取組後の感想】

(任意記載)
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は、なかなか難しいと感じました。少しずつ取組を増やし、職員自らが成長していきたいと思える仕組みや、周囲が成長させていこうとする風土を醸成していきたいと思いました。

【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 6月 1日 ~ 令和2年 6月 30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	○	今年度、法人理念に基づき新たにミッションを策定した為、施設内に掲示し、各部署の朝礼時等の際に唱和している。			
	年度事業計画と目標に関すること	○	事業計画及び予算を策定する際には、前年度の計画及び予算と、結果及び実績の差異を検証する運営会議を行い、検証結果を計画及び予算に反映させている。 事業計画は、各部署責任者が素案を作成し、管理者会議にて確認し、理事会にて承認され、確定するが、確定したものについて職員の集合研修の中で周知している。 各部署責任者など管理職の者のみで作成しており、全職員を巻き込めていない。	事業計画の素案は各部署責任者が作成しているが、一般職員も法人・事業所の目指す方向性や運営状況等を深く理解し、業務管理を学び事業計画が作成できるよう、毎週開催の部署間連携会議や事業所別の運営会議で知識や理解を深める。	一部達成	毎月の部署間連携会議や事業所別の運営会議により、当該会議の出席者においては、知識や理解を深めることはできたが、出席していない職員を巻き込んでいくことが難しかった。事業計画の作成手順(誰が、いつ、何を)をまとめた。
	記録・報告、ミーティング等に関すること					
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関すること					
	現場からのアイデアや意見・提案に関すること	○	既存の表彰規程に、アイデア提案制度を追加し、職員からのアイデアを積極的に取り入れる体制としている。また提案されたアイデアについては、表彰規程に基づき、年に1度表彰を行い報奨金の支給もおこなっている。			
	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・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	○	就業規則に、育児・介護や家庭生活と仕事を両立できるように定めてあり、業務の時間やシフト等についても配慮している。昨年度には、育休休暇を利用していた職員が2名おり、取得しやすい環境である。			
	人員配置に関する事					
	勤務時間や業務内容に関する事					
	福利厚生等、労働環境に関する事					
	健康管理に関する事					
	その他(上記以外・自由記載)					
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					
	能力評価・面接等に関する事					
	能力評価に基づく処遇改善に関する事	○	キャリアパス基準の規程を定めており、社会人・企業人として成長するモデル基準を示してある。職能レベルに応じて、職務内容等を定めてあり、待遇もレベルに応じたものとし、運用を始めているが、見直しが出来ていない。 また、人事評価の基準や評価者の評価レベルが曖昧である。	職員のモチベーションを高めるため、人事評価基準や仕組みを見直す。定期昇給を基本としながらも、評価がより昇給に反映する仕組みを構築する。評価者のレベルを標準化する為、毎年11月に研修会を開催する。	一部達成	4月に昇給をする際に、本人評価及び評価者評価ができる表を作成した為、本人に振り返りをする機会を作ることが出来た。ただ、評価する割合を、昇給時ではなく、賞与時に増やす方針としたので、評価者のレベルを標準化する為の評価者会議を、令和2年6月に実施した。 また、6月と11月にも評価者の研修及び評価者会議を実施したい。
	賃金の決め方や昇給に関する事					
	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
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	○	資質向上を図るため、年度始めに事業所ごとに研修計画を策定し、事業計画の中に入れており、その計画に沿って研修に参加している。			
	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	○	外部講習会や資格取得等の支援については、研修支援・資格取得体制の規程を策定し、規程に沿って支援している。規程において、800円/回支給されるものから、食費・宿泊費・参加費・交通費・勤務日扱いとなる研修まで、内容に応じて区分を設定している。			
	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					
	その他(上記以外・自由記載)	○	正面玄関ラウンジを音楽が流れ、コーヒーを飲める喫茶スペースとした。来所者につわいで頂き、介護の相談等を受けられるようにした。			
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