

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ニノサワシヅクカイ	法人所在地 〒370-3531
	社会福祉法人二之沢真福会	群馬県高崎市足門町166番地1

【取組後の感想】

(任意記載) 役職者を中心に施設全体で取り組むことができた。これまで外部への発信が弱かったため、今後様々なツールを使用して施設の状況をアピールしていきたい。

【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	令和 5 年 3 月 10 日 ~ 令和 5 年 9 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	理念、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している	○	職員採用時のオリエンテーション及び施設内勉強等において、法人理念・施設の方針を説明・周知している。	→	→	
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	年度ごとの施設事業計画の策定及び各ユニット目標を掲げ、全職員で取り組んでいる。	→	→	
	記録・報告、ミーティング等で、利用者等に関する情報の共有を徹底している	○	会議やミーティングにおいては議事録を作成し、各部署へ回覧し確認することで情報共有が図れている。その他伝達事項はパソコン内の「共有ノート」を活用し、いつでも閲覧・確認できるようにしている。	→	→	
	自法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題について話し合う機会を設けている			→	→	
	現場からのアイデアや意見・提案を吸い上げる機会を設けている	○	毎月運営会議を開催し、提案や意見を聞く機会を設けている。	→	→	
	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	業務の見直しやICTの導入等により、勤務時間や仕事内容で過重な負担を強いないようにしている	○	見守りセンサー(眠りスキャン)やコミュニケーションロボットを導入し、業務負担を軽減している。			
	職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらでも仕事を続けられる支援を行っている	○	産休・育休が取り易く、療養や子育てをしながらも仕事を続けられる雰囲気づくり・シフトの調整ができています。			
	パワハラ・セクハラの予防・解決に向けた取り組みを行っている	○	会議や施設内勉強会において、ハラスメントは何かという情報を共有し、予防や解決に向けた取り組みを行っている。			
	相談窓口を設置するなどして職員の不満・不安を聞く機会を設けている					
	職員一人ひとりの心身の健康に配慮する取り組みを行っている	○	定期的に健康診断を実施。また、年1回ストレスチェックを実施し、メンタルヘルス対策を講じている。			
	その他(上記以外・自由記載)					
評価・報酬	一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている					
	評価基準を示し、仕事ぶりや能力について面談によるフィードバックを行っている	○	個人面談を行い仕事ぶりや能力についての振り返りを行っている。			
	仕事ぶりや能力などの評価を踏まえ、何らかの処遇改善につなげている					
	人事制度を実態に合った制度とするため、適宜検討や見直しを行いながら運用している	△	適正に評価されているのか不明確である。	人事考課表を見直し、評価内容や評価基準を再検討する。	達成	考課項目の見直しを行い、考課結果には評点を導入。数値化することで誰が見ても評価が明確となった。
	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	○	就業規則へ給与規程を定め明確にしている。			
	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
人材採用・育成	自法人・事業所の現状分析をもとに、必要な人材の募集・採用を行っている	○	人材の募集・採用の際には資格取得状況等を踏まえ確保している。	→	→	
	魅力ある職場づくりを行い、求職者に適切な方法で発信している	△	施設の魅力が職員や外部に伝わっていない。	→	→	一部達成 法人全体でホームページの修正・変更については計画 中。その他、外部へ向け施設の状況や魅力が伝わるよう広報誌や求職者向けパンフレット等を作成しアピールできた。
	研修体制の整備や自己啓発支援などを通じ、職員のスキルアップを図っている	○	施設内外の研修案内の情報提供や必要に応じて研修受講料の補助をしている。	→	→	
	新人・リーダー・管理職などの階層に応じた教育を体系的に行っている	○	経験や能力に応じた必要な研修機会を提供している。	→	→	
	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスを行っている			→	→	
	その他(上記以外・自由記載)			→	→	
				→	→	
職場環境・組織風土	多様化・複雑化する介護ニーズにチームで対応している	○	専門性を持った職員と連携しながら情報共有を図りケアにあたっている。	→	→	
	有給休暇の取得促進に向けた体制を明確化し、取得しやすい環境を整備している	○	交代で年次有給休暇を取得できるよう促している。	→	→	
	高齢者をはじめ多様な人材が活躍できる職場を整備している	○	年齢や能力に応じた仕事や働ける職場づくりができており、定年後も活躍できる。	→	→	
	利用者や利用者家族からのクレームや過度な要求には組織で対応している	○	苦情等には事実を確認すると共に、施設全体で対応している。 意見・要望には話し合いの場を設け情報を共有している。	→	→	
	自主性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある	○	各職員が専門性を持ち、各部署ごとの目標の実現に向け取り組んでいる。	→	→	
	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&ACTION25」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