

ぐんま介護・福祉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ミヤマカイ	法人所在地 〒370-3512
	社会福祉法人三山会	群馬県高崎市西国分町字熊野谷408

【取組後の感想】

(任意記載)
今回の取組を通して、管理者と職員が少しでも同じ目標に向かって意識を高めることができた。これからも「共生」を基本運営方針として、多様な人材が活躍できる場を提供していきたい。

【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	2024 年 12 月 1 日 ～ 2025 年 6 月 1 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	○	・理念を明確化し、全体会議や入社時に発信している ・正面玄関に理念を掲示したポスターを設置し、視覚的なリマインダーとして職員や来訪者が確認できるように工夫している	→		→		
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	・年度末に年次総会を開催し、年度事業計画を発表している	→		→		
	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	○	・毎朝の朝礼での申し送りから、毎月介護会議・看護会議・全体会議を行い情報の共有を徹底している	→		→		
	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	○	・各部署での会議やリーダー陣での会議にて意見・提案を吸い上げる機会を設け、管理者がしっかりフィードバックを行う体制を整えている	→		→		
	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	△	・新しいシステムの導入が不十分で、業務改善が進んでいない	→	・見守りセンサーで常時見守りを行い、職員の巡回回数や時間が減り、身体的・精神的な負担を軽減する	→	達成 ・2025年1月末に新たな見守りセンサー(眠リスクヤン)を6台導入。PCの他、タブレットや社内携帯と連動して複数人が起き上がりセンサーの情報をリアルタイムで受信確認できるようになり、高精度センサーで立ち上がりや徘徊のリスクを未然に防ぐことができた。 ・タブレットをカートに置くことでいつでもどこでも状況を把握することができ、6名分の巡回回数や時間が減り、職員の負担軽減に繋がった。
	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	○	・産前産後休業だけでなく、育児休業を取得しやすい環境整備を図るとともに、職員が必要な期間休業しながらも安心して職場に復帰できる制度を設けている ・半日単位の年次有給休暇制度を設けている	→		→	
	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	○	・ハラスメント防止対策に関する基本方針を掲げ、職員が相談できるように相談窓口を設置している ・定期的に研修に参加している	→		→	
	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	○	・意見箱を設置したり、ヒアリングなどで職員の声に耳を傾けている ・新規職員はブラザーシスター制度を3カ月利用して、専門的な技術指導にとどまらず、些細なことでも相談できる環境を整えている	→		→	
	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	○	・健康診断を定期的に行い、再検査と診断された職員に対しては、再検査の受診の勧奨をしている	→		→	
	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	○	・年次総会にて、1年の個人目標の振り返りを行い、達成結果に基づき新たな個人目標を設定している	→		→	
	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			→		→	
	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	○	・評価結果に応じた処遇の仕組みを作っている ・非正規社員に対しても、処遇改善の仕組みを作っている	→		→	
	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			→		→	
	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	△	・既存のキャリアパスを評価基準として設けているものの、ほとんど運用されていない	→	・既存のキャリアパスの見直しを行い、しっかり明示することで職員自身がキャリアアップモデルを明確に描けるようにする	→	達成 ・既存のキャリアパスの見直しを行い、職員自身がキャリアアップを明確に描けるよう新たなキャリアパスを作成した。 ・職員に周知し、誰でも閲覧できるようにした。
	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	○	・事業所の現状分析を行い、必要な人材募集のほか、高齢者・外国人・障害者などの多様な人材の活用を行っている	→		→		
	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	○	・求人票だけでなく、SNSを活用して施設や職員の雰囲気を知ってもらえるように定期的に発信している	→		→		
	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	○	・研修に関して情報提供や業務面への配慮・費用補助など、具体的にスキルアップを後押しする取組を行っている ・リーダーのみならず経験豊富な人材に対してもブラザー・シスター制度の担当を任せて「教えることを通じて学ぶ」機会を提供している	→		→		
	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			→		→		
	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	○	・面談等において、職員の考えに耳を傾け、具体的な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	○	・高い専門性をもった職員主導のもと、チームで知識と情報を共有している	→		→		
	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	○	・管理者が有給休暇の取得を促す号令をかけ、ICTを活用して有給休暇の管理をやすくしている ・業務改善委員会を発足し、業務の偏りやサポート体制の不備を見つけやすくしている	→		→		
	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	○	・高齢者・外国人・障害者などの多様な人材の活用を行い、多様な人材が活躍できる環境を整備している ・外国人とは月1で面談を行い、仕事以外の日本の生活での不安解消に努めている	→		→		
	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	○	・利用者や利用者家族からの意見・要望には真摯に受け止め改善している ・クレーム対応は迅速に行い、組織で対応できるように全員に報告している	→		→		
	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			→		→		
	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