

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 ハートワーク	法人所在地 〒371-0823
	社会福祉法人 はーとわーく	群馬県前橋市川曲町176-1

【取組後の感想】

(任意記載) 最初に行ったチェックアンドアクション25により、管理者と職員の意識の差であったり、不十分な項目を知ることができ、そこにチャレンジすることができました。法人内を見ていただくことで現場の雰囲気や現状を見て、感じて頂いた上で研修を行えたことにより、より実践的な内容になりました。これらを活かして更に改善していく意欲も生まれたので、引き続き検討を重ねたいと思います。

【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 6 年 11 月 1 日 ～ 令和 7 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	理念、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している			→		→		
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	×	年度事業計画については、管理者の意見を取り入れているが、職員には明確に示せていない。	→	年度の事業計画だけではなく、スモールステップとしての目標を立て、職員全員で共有し、同じ方向を向けるようにする。	→	達成	それぞれの部署で3ヶ月ごとの目標を立て、日々の支援に活かす。個人としては、一人一人が目標を立て、会議で職員全員が共有し、お互いの目標を確認。
	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	○	パソコン内の申し送り、ノート、毎朝のミーティング、帰りの報告会議等、各部署で様々な機会を設け、共有を図っている。	→		→		
	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	○	月に一回ある事業所ごとの全体会議では、日ごろの発言を取り上げたり、その場で提案や意見を伝える場面を設定している。	→		→		
	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	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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	○	二次元バーコードを使い、思いを自由に伝えられるようにしている。	→		→		
	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			→		→		
	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	○	年に2回の評価の時期に管理者と面談の機会を作り話し合いを行っている。	→		→		
	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	○	人事考課による評価で賞与額がかわる。	→		→		
	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	○	運営会議等で話し合い、タイムリーに対応している。	→		→		
	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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	△	現在の状況に見合う役職・役割が組織的に構築されていないため、階層に応じた研修ができていない。	→	組織表の整備と組織づくりを行い、階層別研修体系を整備する。	→	一部達成	役職を見直しキャリアパスに反映させるとともに、組織図を作成。研修に関しては研修規程を作り、階層別研修を組み立てる。中堅職員(主任・総括主任)については今年度の事業内で実際の会議の進行についてレクチャーを受けた。
	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	○	グループ分け支援を行ったり、必要に応じて他事業所の見学を行い、ニーズに合った支援を心掛けている。	→		→		
	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			→		→		
	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	○	定年を65歳、継続雇用70歳とし、障害者雇用も行っている。	→		→		
	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	○	クレームや過度な要求があった場合は事業所ごとに話し合いを行い、管理者が取りまとめ、適応できる形になるよう対応している。	→		→		
	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