

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 トネニジノカイ	法人所在地 〒378-0053
	社会福祉法人 とね虹の会	群馬県沼田市東原新町1855番地1

【取組後の感想】

(任意記載)
到達目標の絞り込みに至るまでの討論が楽しかった。多職種で評価項目を話し合っって評価表を作れると、より具体的な内容になると痛感しました。

【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	2020年 11月 1日 ~ 2021年 4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	○	入職時には必ず説明し、タイムカード脇及び各職場に掲示している。		→	
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	前年度末に案を作成し、管理会議、職責者会議で協議し、決定している。各職場に配布し、それに基づいて各職場の目標及び個人目標を作成している。		→	
	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	○	伝達事項を伝えるための週1回の昼礼を廃止し、利用者等に関する情報を共有するために4月から夕礼、6月からさらに朝礼を毎日実施している。週報・掲示板・カンファレンス・ICT活用などで情報を共有している。		→	
	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				→	
	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くないようにしている	○	開設時からICTを導入し、時間外労働はほとんどない。3交代制を導入していたが、職員の要望により昨年7月から2交代制に移行した。長時間の拘束にはなるが、しっかり休みが取れるため好評である。又、昨年11月にはユニットで行っていた食事準備を厨房集中管理に移行し介護の業務改善につながった。			
	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	○	育児休業、介護休業制度はあるが、まだ利用した職員はいない。 病気時には診断書を提出して休業できる。 職員共済制度があるので、受診時の医療費自己負担分が返還される。			
	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					
	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					
	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	×	介護福祉士の資格を持ち、10年以上介護職を経験している職員には、特定介護職員等処遇改善手当を厚く支給しているが、評価シートを見直す必要がある。	評価シートを見直し、人事考課面接を秋と春に実施する。来春初めての人事考課による等級変更を実施する。	達成	職責者向けの評価シートを修正し、職責者を対象に実施した。うち、4名の介護職員の等級変更を実施した。
	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					
	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	○	ハローワーク、学校就職説明会、ホームページへの掲載等により募集、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	△	採用時のオリエンテーションは実施しているが、その後の育成は職場に任せている。母体法人との合同研修は体系的に行っているが、自法人の研修は体系化されていない。	教育委員会を立ち上げ、研修体系の基礎作りに着手する。	達成	教育委員会を立ち上げ、2021年度研修計画を具体化した。
	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスをしている					
	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					
	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	○	年休管理簿を各職場に置き、計画的な有給休暇取得を行っている。又、週休や有給休暇が取得できる職員数を定数としている。			
	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	○	定年退職は60歳になった年の年度末だが、その後5年間雇用延長でき、さらに75歳までパート職員として勤務できる。介護の他に清掃、洗濯場、厨房などで勤務している。又、障害者も一定数雇用している。			
	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					
	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