

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カンラカイ	法人所在地
	社会福祉法人かんら会	群馬県甘楽郡甘楽町白倉1384-1

【取組後の感想】

(任意記載)
業務の整理、人員配置の見直し等により生産性向上を目指し、有給休暇の取得も推進できた。宣言の達成を含めた福利厚生充実も進んでいる。次回も現状把握を実施した上で、人材育成、処遇・職場環境の改善に取り組んでいきたい。

【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	令和元年 8月 1日 ~ 令和2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	○	法人理念はいつでも確認できるように携帯カードにして個々へ配布。職員に周知されている。	→	→	
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	事業計画と目標は法人全体、事業所単位で作成し、全体会議で周知、事業所ごとの勉強会で共有している。	→	→	
	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	○	ICT導入により、記録にかかる負担を一部軽減している。申し送りやケアカンファレンスで、情報共有とケアの展開が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	○	プリセプター制度により、職員個々からの意見・提案を吸い上げ、リーダー会議や管理職会議等での検討、予算申請を行っている。	→	→	
	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	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	○	シフト調整や時短勤務等で、女性や障害者の方が働きやすい環境を整えているが、群馬県いきいきGカンパニーの認証は受けていない。	群馬県いきいきGカンパニーとしての認証を受ける。職員全員の有休取得希望時季を聴取し、業務に支障が出ないよう調整。計画的かつ個人の希望に添った有休取得を通し、サービスの質の維持と私生活の充実を実現する。	一部達成	令和2年4月21日いきいきGカンパニー認証申請。(5月20日認証済) 有給休暇は職員個々の希望時季を確認し計画的に取得。 全職員合計有休取得日数は前年比90.5日増加。 年度有休付与日数に対する平均取得率は前年比6.3%上昇した。
	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	○	基準より手厚く職員を配置しているが、夜勤ができる職員の数少なく、1人あたりの回数が多く負担になっている。	夜勤ができる職員数を増やし、1人当たり月5回以下に抑え、心身の負担を軽減する。	一部達成	令和元年8月1日付で給与規程を改定し、夜勤手当を1回7,000円から8,000円へ増額。夜勤ができる職員は3名増えたものの、退職者1名、傷病休業者2名となり、取組み前後では人数・1人あたりの回数もほとんど変わらない状況になっている。
	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	○	障害や妊娠育児等による業務負担の軽減、時短勤務の希望を叶えられる。			
	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	○	歓迎会や忘年会、バーベキューや旅行等の親睦会を開催している。また各職場にマッサージチェアを設置し、個人が自由に使えるようになっている。	より長く働いてもらえる職場を目指し、永年勤続表彰を10年以降5年ごとに設定し、規程を作成する。	達成	令和元年9月1日付で表彰規程を制定。 永年勤続表彰の他、業務表彰、資格取得表彰について定める。 永年勤続は10年以降5年ごと35年まで設定し、令和元年度表彰実績8名。
	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	○	定期健康診断に年齢に応じたがん検診を福利厚生として追加。深夜業従事者健診、生活習慣病健診への共済補助有。毎年施設負担によりインフルエンザ予防接種を実施している。			
	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					
	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	○	毎年度、個人で目標を設定、評価する仕組みがあり、達成に向けての取組みを通してレベルアップを目指している。			
	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	○	賞与支給に合わせて個人面接があり、上司との意見交換や不安点等の相談ができる。			
	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	○	人事考課票に基づき、自己評価と上司による評価を併せ賞与等に反映させている。			
	賞金の決め方・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	○	研修年間計画に沿って、法人全体、各事業所での勉強会を開催。外部講師や職員自身が講師を務め内部研修を行っている。	→	→	
	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	◎	資格取得に対する報奨金制度、資格手当制度等があり、費用負担の軽減・意欲向上に繋がっている。職務での外部研修は施設負担。自由参加の研修についての情報提供が有、参加申込の代行を行っている。H30年度は31名が認定特定行為業務従事者の認定を取得(費用施設負担)。	→	→	
	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	○	必要な教育項目について、個人票を用いた指導を実施。習得状況に合わせ、プリセプターが相談・助言を行っている。	→	→	
	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	○	年2回リーダー勉強会を開催。外部のリーダー研修の他、ぐんま認定介護福祉士養成研修の受講も推進している。(H30年度末10名在籍)	→	→	
	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		職員1人ひとりが将来のキャリア目標を描けるような支援ができていない。	→	→	管理職で介護プロフェッショナル段位制度のアセッサー講習を受講し、施設内のアセッサーを育成する。
	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	○	お互いを尊重し合い、平等なコミュニケーションが図れている。	→	→	
	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	○	専門性による壁や上下関係等がなく、自由に発言できるフラットな職場風土である。	→	→	
	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		一人一人が真摯に課題に向き合い、改善に向け、チームで協力して取り組んでいる。	→	→	
	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		個人での目標を設定・評価することで、自分の課題を把握できる。	→	→	
	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		現場での支援方法、施設内行事、使用物品の選定や発注など、各部署の主体性を持って管理している。また各委員会や行事等も職員主体で計画・運営している。	→	→	
	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