

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 トクテイエイカツドウホウシン ザイタクワシカンワケアダイチ	法人所在地
	特定非営利活動法人在宅福祉かんわケア大地	群馬県高崎市引間町花園101番地12

【取組後の感想】

(任意記載) 昨年10月から取組準備を進め、規則等の見直しや周知方法、管理者教育を本年1月より開始しましたが、事業所の新型コロナウイルス感染予防対策の対応に翻弄され、予定通りの研修を実施することが困難でした。今後感染予防対策の状況を勘案しながら再度目標に向けて取り組みたいと考えております。
--

【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2年 1月 1日 ~ 令和2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に関すること	理念・ビジョン・方針に関すること	○	認知症やがんなどの疾病や身体機能障害を持っていても、最後まで人間としての尊厳が守られその人らしい暮らしが送れるよう支援している。			
	年度事業計画と目標に関すること	○	各月の定期管理者会議並びに年1回の定期総会を通して、法人理念や年度目標などを周知している。			
	記録・報告、ミーティング等に関すること					
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関すること					
	現場からのアイデアや意見・提案に関すること					
	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・職場環境に関すること	ワークライフバランス(仕事と暮らしの両立)に関すること	○	各事業所とも気楽に家庭環境などについて話し合える雰囲気があり、「お互いさま」で協力し合っている。			
	人員配置に関すること					
	勤務時間や業務内容に関すること					
	福利厚生等、労働環境に関すること	○	2019年に就業規則を変更し、子育てしながらも働きやすい法人作りを目指し『保育手当』を新設した。			
	健康管理に関すること					
	その他(上記以外・自由記載)					
評価・報酬に関すること	仕事の役割や責任の範囲等に関すること					
	個々の職員の役割や目標に関すること					
	能力評価・面接等に関すること					
	能力評価に基づく処遇改善に関すること					
	賃金の決め方や昇給に関すること	△	法人としてキャリアパス制度を構築しているが、職員全体に浸透していない状況がある。	定期的に行っている管理者勉強会で、まずは各管理者に法人キャリアパス内容を確認・周知し、管理者から該当事業所全職員に会議や書面等を通じて周知徹底する。	一部達成	昨年11月に法人就業規則やキャリアパス規定の見直し、書式変更などを行い、それを1月の管理者会議にて紙面にて提示し、各事業所内全職員に回覧・周知するよう指導した。また、新入職へもオリエンテーション時に提示・説明するよう指導した。
	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
人材育成に関する事	職員の資質向上のための研修方針や研修実施に関する事					
	職員の資質向上のための外部講習会や資格取得等の支援に関する事	○	各種勉強会や研修会への積極的参加を促し、その経費を法人が一部支援している。			
	新人職員の教育体制に関する事					
	管理職層やリーダー層の教育に関する事	△	管理職が法人経営に関する意識や自事業所職員に対する教育・指導能力に差異がみられる。	管理者の資質を高める為に、法人として管理者研修を定期的(月1回)開催する。	一部達成	昨年12月の管理者会議において「管理者に求められる能力とは？」というテーマで、会議終了後約1時間断層別項目の抽出をグループワークで行い、令和2年1月からの抽出項目ごとにグループワーク研修会を実施している。しかし、新型コロナ予防対策の関係で3月より休会している。
	将来のキャリアに対する支援に関する事					
	その他(上記以外・自由記載)					
法人・事業所の風土に関する事	挨拶や声かけなどの組織風土に関する事	○	「働く職員にとってやさしい職場作り」を目指している。			
	自由に意見を言える組織風土に関する事	○	各事業所の会議や日常業務の中で、役職関係なく自由に意思を出し合える雰囲気作りを目指している。			
	新しいアイデアや難しい課題に対する組織風土に関する事					
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関する事					
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関する事					
	その他(上記以外・自由記載)					
その他(上記以外・自由記載)		△	今回のチェックシートを事業所単位で集計した結果、各事業所ごとに取り組むべき課題が抽出された。	今回は管理者の資質を底上げする取り組みを行うが、並行して理事長と各管理者との面接(おおよそ6月と11月の年2回)をとおして、各事業所ごとの取り組むべき課題を抽出する。	未達成	管理者状況把握のため、年2階(6月・11月)管理者面接を予定していたが、今回感染予防対策のため6月の実施は見送るざるをえなかった。状況落ち着けば11月の面接は実施する方向で考えている。

【自己評価】 取組前:「CHECK&DO25」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