

ぐんま介護人材育成宣言取組結果報告書

【基本情報】

法人名	フリガナ トクテイヒエイリカツドウホウジン オタガイサマネットワーク	法人所在地
	特定非営利活動法人お互いさまネットワーク	群馬県館林市北成島町1829-5

【取組結果】

<宣言> ぐんま介護人材育成宣言実施要綱第4条の規定に基づき、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 平成 30 年 2 月 9 日 ~ 平成 31 年 3 月 31 日					
大項目	小項目	具体的取組			
		自己評価	取組前の状況	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事	理念・ビジョン・方針に関する事			→	
	年度事業計画と目標に関する事			→	
	記録・報告、ミーティング等に関する事			→	
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する事			→	
	現場からのアイデアや意見・提案に関する事		上司は職員の意見を聞いているのか？ 職員はアイデアを持っているのか？ 現場からの意見がない。 上司の意見に対して職員の意見がない。	→ ○	よりよい事業所にするための提案を、5月から7月までの3ヶ月間、全職員が提案書として提出した。147件の提案書が提出され、プロジェクトメンバーで検討後、管理者会議で「有給取得が困難である」を採用とした。そして、マイスペシャルディと名づけ、有給が希望日に取得できる日を1日設定した。提案書については今後も継続していきたい。
	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	自己評価	取組結果
労務管理・職場環境に関する事	ワークライフバランス(仕事と暮らしの両立)に関する事			→	
	人員配置に関する事		シフトが偏っている。 職員が不足しているため先が見えないストレスがある。 職員が不足しているため休憩が取れない。	→ ○	①当法人では複数の事業所があり、職員の不足している事業所へ、他事業所からサポートが出来るように事業所間で職員の交換研修を実施した。②課題として、業務の負荷軽減を図るために記録・日誌等の見直しを行う。③職員の能力均一化により職員不足を補うため、月に一度職場会議に学習の時間を設け、事業所内で担当講師を決め社内研修を行った。
	勤務時間や業務内容に関する事			→	
	福利厚生等、労働環境に関する事			→	
	健康管理に関する事			→	
	その他(上記以外・自由記載)			→	
評価・報酬に関する事	仕事の役割や責任の範囲等に関する事			→	
	個々の職員の役割や目標に関する事			→	
	能力評価・面接等に関する事			→	
	能力評価に基づく処遇改善に関する事			→	
	賃金の決め方や昇給に関する事			→	
	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	自己評価	取組結果
人材育成に関すること	職員の資質向上のための研修方針や研修実施に関すること			→	
	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こと			→	
	新人職員の教育体制に関すること			→	
	管理職層やリーダー層の教育に関すること			→	
	将来のキャリアに対する支援に関すること			→	
	その他(上記以外・自由記載)			→	
法人・事業所の風土に関すること	挨拶や声かけなどの組織風土に関すること			→	
	自由に意見を言える組織風土に関すること			→	
	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こと			→	
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関すること			→	
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関すること			→	
	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】 ◎…十分達成、○…おおむね達成、△…不十分、×…未達成

※ 取組を行ったことを証する書類を添付