

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 トクテイエイカクドウホウシ オカサマネットワーク	法人所在地 〒374-0057 群馬県館林市北成島町1829-5
	特定非営利活動法人お互いさまネットワーク	

【取組後の感想】

(任意記載) 皆からの意見が法人の運営においても参考になった。
--

【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	令和4年 5月 16日 ~ 令和4年 11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	◎	理念、方針等は法人事務所に掲示されている。総会資料や会報にも掲載している。	→	→		
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	◎	事業所目標は各事業所に掲示されている。事業所目標を基に個人目標を設定している。	→	→		
	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	○	事業所単位で月に一度会議を行い、利用者の情報を共有している。毎日朝10時に各事業所の代表職員にて1日の過ごし方や、法人全体としての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	○	提案があっても誰に提案すればよいかわからない。提案が上司や事業所全体に届かない。交代勤務のため意見や提案を伝えるに。意見を言えない空気がある。	→	→	達成	5月～10月を吸い上げ期間とした。「アイデア・意見・提案書」を作成し、各事業所に提案箱を設置した。提出された「アイデア・意見・提案書」は、月1回の職場会議で提案実施への有無、実施する場合は具体的取組を検討した。
	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
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					
	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	○	「育児復帰支援プランによる支援マニュアル」を作成し、職員には回覧で周知されている。介護休暇、育児休暇の実績あり。			
	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	△	個人面談以外に相談する機会がない。上司と職員が話し合う時間が取れない。上司には「聞いてもらえない」「何も変わらない」等の理由で相談しない。上司に言いづらいこともある。相談できない雰囲気がある。	月に1回は上司から職員全員に、「問いかけ確認表」を用いて「何か相談したいことはありますか？」の問いかけを行う。上司に相談できないことは、相談希望書に記入し、法人事務所に設置した相談箱に投函する。相談対応者は内容確認及び対応を行う。	達成	問いかけ確認表を作成し、5月～10月毎月1回管理者から職員全員に問いかけを行った。相談箱に投函された相談については内容を確認し、相談対応者により対応を行った。
	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	○	1年に2回、5月と11月に個人面談を行っている。5月は評価基準に基づく評価と自己目標設定、困りごと等について。11月は自己目標の進捗状況と勤務する上での困りごと等について。			
	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					
	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	○	年間研修計画を基に研修を実施。費用は法人負担としている。			
	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					
	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					
	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	○	前回の宣言(平成30年～31年)の取組結果として、有給が希望日に取得できる日(マイスペシャルデイ)を設定した。毎年4月に職員全員が希望日を提出し、個人の都合以外は全員が取得できている。			
	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					
	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	◎	年2回利用者の家族にアンケートを行い、要望等に対応し、改善を行っている。又、送迎時に、利用者の状況に応じて困りごとなどを聞いて対応している。これによりクレーム等の減少になっている。			
	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