

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 カブシキガイシャトライ | 法人所在地 〒372-0001 |
| | 株式会社TRY | 群馬県伊勢崎市波志江町1005番地1 |

【取組後の感想】

(任意記載)
 キャリアパスの見直しを現場の介護・看護主任に委託したことで、現場の意見に即したキャリアパスにすることができた。評価表も介護・看護主任が作成したことで、現場が求めるスタッフ像が具体的に見えてきた。スタッフも自分の努力する目標が具体的になったのでキャリアパスの道筋が見えやすくなったと感じる。

【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5年 3月 1日 ~ 令和5年 9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 | ○ | 毎月の全体会議で伝えている。半年に一度の面接時に、理念を達成する為の個人目標を考えてもらっている。 | → | → | |
| | 年度事業計画と目標を職員に明確に示している | ○ | 毎月の全体会議で伝えている。半年に一度の面接時に、理念を達成する為の個人目標を考えてもらっている。 | → | → | |
| | 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 | ◎ | 毎日ケアカンファレンスを開催し、話し合いを行っている。申し送りノートのカスタマイズを繰り返していき、情報共有に努めている。 | → | → | |
| | 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 | ○ | 全体会議や日々のカンファレンスで話している。 | → | → | |
| | 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 | ○ | 利用者に関する意見提案はカンファレンスにて、その他の提案は各委員会で受ける仕組みになっている。 | → | → | |
| | 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 | ○ | 「介護ロボット等導入支援事業」を活用し、現場に必要な機器を導入。 | → | → | |
| | 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 | ◎ | シフトの調整や、必要な人材の確保を行っている。短時間勤務や、育児休業の取得ができる環境である。傷病手当等の活用を支援している。 | → | → | |
| | 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 | ○ | 「ハラスメント防止対策における指針」の策定。「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」の説明。 | → | → | |
| | 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 | ○ | 面接時や、適宜声掛けをし、不安を伝えやすい雰囲気を中心掛けている。 | → | → | |
| | 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 | ○ | 体調不良者が休みやすいようにシフトを調整。連携している治療院での治療やヘッドスパ等を会社負担で受けている。「こころの健康相談」にキャリアコンサルタント産業カウンセラーを招いている。 | → | → | |
| | 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 | ○ | 半年に一度の面接で、「個人目標」、「個人目標を達成するための手段」等を一人ひとり考えてもらい、考えたこと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 | ○ | 半年に一度の面接時にABCDの評価基準を示している。普段の勤務成績等を考慮して評価を行っている旨を説明している。 | → | → | |
| | 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 | ○ | 仕事ぶりや能力等を踏まえ、昇給や賞与に反映している。 | → | → | |
| | 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 | ○ | 勤務成績、態度、能力等を見極めて、役職者等を決定している。 | → | → | |
| | 賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している | ○ | 賃金の決め方・上げ方について就業規則、給与規定、処遇改善計画書等で提示しているが、評価の反映ルールが不明確。 | → | → | 賃金の決め方・上げ方のルールについて明確にしていく。 |
| | その他(上記以外・自由記載) | | | → | → | 達成 |

| 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 | ○ | 高卒新人や、専門学校卒業生等の新人を積極的に採用し、育成している。 | | | |
| | 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 | ○ | 現場で考えて出た意見は積極的に取り入れている。「福祉の仕事フェア就職相談会」等に参加している。 | | | |
| | 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 | ○ | 役割に応じた研修や新人研修、外部研修で希望があれば会社負担で参加している。 | | | |
| | 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 | ○ | キャリアパスや新任職員研修計画等に沿って勉強したり、研修に出たりしている。 | | | |
| | 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 | ○ | 半年に一度の面接にて、「自分にとっての幸せ」を考えてもらい、そこはどうやって向かっていくかを一緒に話している。 | | | |
| | 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 | ○ | 各委員会、相談員、主任、介護、看護の全スタッフで情報共有をし、日々のカンファレンスで話し合っている。 | | | |
| | 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 | ○ | 就業規則を整備したり、スタッフを増員し、有給をシフトに入れやすい環境にしている。 | | | |
| | 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 | ◎ | 20代から70代まで全ての年代のスタッフが元気に活躍している。 | | | |
| | 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 | ○ | 苦情相談は対応するスタッフを決めて、対応を一本化し、チームで対応している。 | | | |
| | 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 | ○ | 各委員会での決定事項は情報共有し全スタッフで実施。スタッフ自ら考えて動ける組織を目指して研修等に参加している。 | | | |
| | 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