

「ながさき介護の職場環境向上宣言」取組結果報告書

法人名	フリガナ シャカイフクシホウジンイワコカイ	法人所在地
	社会福祉法人いわこ会	長崎市三京町1532

【宣言情報】

<宣言> ※ 以下の取組により目指しているもの

**職員が心身ともにゆとりを持つことができ、ここに来て良かったと思える職場づくりに努めます。**

取組期間	2018年10月1日～2019年6月30日
------	-----------------------

宣言達成のための取組  
(全ての大項目で、それぞれ小項目1項目以上の取組を行うこと。)

大項目	小項目	具体的取組		取組結果	
		現在の状況 (具体的に記載してください。)	将来の目標	自己評価	取り組んだ内容
人材育成に関する事	新人職員の教育体制に関する事	各事業所ごとに先輩職員からの指導を行っている。マニュアルを作成し、マニュアルに沿った指導を行う。	採用時のみの研修だけでなく、外部研修にも参加できるような体制を構築し、各事業所や法人内での研修やOJTを導入する。	→ △	法人内にて研修案内等を周知し、希望者には参加をしていただき、希望者が少ない場合は法人側からも参加を促した。一方でOJT制度は制度として全ての事業所で導入できなかった。
	職員の資質向上のための、研修や資格取得に関する事	資格取得に関する一律の補助等はなく、嗜痰吸引や認知症介護実践者等研修、ユニットリーダー等の資格取得に際しては個別に資格取得費用の支給を行っている。	これまで通り、個別の資格取得費用の助成は行いつつ、その他の資格についても資格取得支援制度を導入し、職員の経済的負担の軽減を図る。	→ ○	制度としての確立はできなかったものの、個別の研修や資格取得については、都度対応を行い、経済的負担の軽減を図った。
	キャリアパスに関する事	資格や能力、職位に応じた昇給・昇格を行っている。	各事業所にてキャリア段位制度のアセッサーを育成し、段階的に事業所内で評価を進め、統一のケアを行うようにしていく。将来的にはキャリア段位を人事考課に反映させ、昇給・賞与に連動させる。	→ △	法人内にてアセッサー講習を新たに2名受講していただいた。しかしながらまだまだ受講者が少なく、人事考課や昇給・賞与への反映は計画中である。
	その他(上記以外・自由記載)			→	

大項目	小項目	具体的取組		取組結果	
		現在の状況 (具体的に記載してください。)	将来の目標	自己評価	取り組んだ内容
改善に 関する 職場 環境 の	賃金の改善に関する こと	適宜見直しを行い、ベースアップを行っている(直近では平成29年度、30年度実施)。	→ 職位が上がるごとに、調整手当等の各種手当も連動して向上するような人事制度の構築を図る。	→ ×	あらゆる面から導入を検討しているが、現在制度設計中である。
	業務負担の軽減に関する こと	介護機器や古くなった机・ベッド等を見直し、必要な物品を購入することでハード面の充実化を図っている。また、人員配置基準より余裕をもった職員配置を目指している。	→ AIやICT、介護ロボットの利用促進を図り、職員の人的・精神的負担軽減を図る。	→ △	業務用パソコンや古くなった製品の交換等、一定のハード面の導入・補強は行えたが、AIやICT、介護ロボットを導入し、職員の人的・精神的負担を図るにはまだまだ課題が多く、対策が必要である。
	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	産休・育休・介護休暇制度の充実化を図り、取得率・取得後の復帰率の向上も目指している。有給休暇取得の促し。	→ 半日有給休暇をより細分化(4時間→2時間)することで、有給休暇の利便性を向上させ、取得率のアップを促す。	→ ◎	当初2時間単位での有給休暇を導入予定としていたが、さらに細分化し、1時間単位での有給休暇の導入を行った。引き続き今後は取得率のさらなるアップを図る。
	その他(上記以外・自由記載)		→	→	
モチベーションの 心身の健康 に関する こと	職員の悩みや不満の解消に関する こと	年1回、管理者との個別面談(管理者は理事長との面談)を行い、業務内容の振り返りや今後の展望等話しあい、相互理解を深める。また年1回、全職員から理事長直通の意見書を配布・回収し、内容について改善を図りながらモチベーションの維持を行う。	→ 現状の対策を継続しつつ、職員への改善事例を明示するなどし、目で見えてわかるような形で悩みや不満を解消していく。	→ ○	予算等に限りはあるものの、ハード面の導入や制度面の構築等、少しずつ目に見える形で職場環境を改善している。
	職場の人間関係の改善に関する こと	年2回の自己申告制度、及び日頃から管理者へ相談しやすい環境を目指している。	→ 余裕のある人員配置を行い、心身ともに健康である職場環境を構築する(健康経営の推進)。AIやICT、介護ロボットを導入し、業務負担を軽減する。配置転換や人事異動等を定期的に行う。	→ ○	健康経営推進のため、腰痛アンケートを実施し、現在対策を検討している。自己申告に基づいた配置転換や人事異動を行ったものの、AIやICTの導入については、十分とは言えず、今後も継続して取り組んでいく。
	専門性の発揮や評価等のモチベーションの向上に関する こと	年に2回の自己申告制度を用い、希望する部署や業務内容を把握する。	→ 現状の対策を継続しつつ、法人・事業所内外の研修で専門性を研鑽してもらう。昇給・賞与を継続して支給する。	→ ◎	年に2回の自己申告制度、昇給・賞与は継続して実施中。事業所内外の研修にも積極的に参加していただいているので、継続して専門性を研鑽してもらう。
	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