

(様式4)

「ふくい介護人材育成宣言事業所」宣言結果報告書

法人名	フリガナ フクイケンセイイカツキョウトウカイ	法人所在地
	福井県民生活協同組合	福井県福井市開発5丁目1603番地

【取組結果】

宣言内容
高い志をもってイキイキと働き続けるために、学びあうことを大切にし、また、お互いを一人の人間として尊重し、認め、感謝し合うことのできる職場風土を創ります。

取組期間	平成 31 年 2 月 16 日～令和 2 年 2 月 15 日
------	----------------------------------

宣言達成のための取組結果

取組大項目	取組小項目	具体的取組				
		自己評価	取組前の状況		自己評価	取組結果
人材育成に関する事	新人職員の教育体制に関する事	○	・人職員・中途採用職員を対象に生協理念・接遇・交通安全・介護基礎知識の研修を実施している ・OJTを実施(教育担当者が1対1で指導)している	→	○	新人職員については4月、中途採用職員に対しては毎月研修(理念、接遇、交通安全、介護基礎知識)を実施している。現場では3ヶ月間、担当トレーナーを決め、面談を重ねながら1対1での指導を行っている。
	職員の資質向上のための、研修や資格取得に関する事	○	・資格取得のための学習会の開催と資格取得助成金制度があり資格取得を推進している ・年間研修計画を作成し、内部研修の実施と外部研修参加の推進をおこなっている ・事例研究による専門性の育成	→	○	・資格取得推進のため、介護福祉士受験対策講座を5回実施した。(10名参加)また、受験に際し資格取得助成金制度の活用を推進した。 ・資格取得支援のため、自社で開催している実務者研修に12名の参加があった。 ・年間研修計画に沿って内部研修を実施、外部研修についても業務調整をすすめながら積極的な参加を促した。 ・11/15日に事例研究発表会(ポスターセッション)を開催し、研究成果と好事例の共有を行った。(41事例発表 187名参加)
	キャリアパスに関する事	○	・「グローアップシート」での目標管理と「できる基準書」での成長モデル明示と実践能力評価を実施している	→	○	グローアップシート…30年4・6・10月に職員面談を実施し、個人ごとの目標設定・進捗管理・評価を実施し、評価結果を人事考課に反映している。 できる基準書…介護技術・知識の両面から本人の技量を6段階で評

					<p>価してするシートとなっており、個々の評価、能力向上に役立てている。評価結果を人事考課に反映している。</p>
	その他(上記以外・自由記載)		<p>・自社で開催している初任者研修に、無資格職員が無料で受講できる制度がある</p>	○	<p>期間中、5名の無資格職員が初任者研修を受講した。</p>
職員の処遇や働く環境の改善に関すること	賃金の改善に関すること		<p>・基本給、及び資格手当・通勤手当・休日手当、夜勤手当等を支給している。</p>	→ ○	<p>・基本給、及び資格手当・通勤手当・土日祝日手当・処遇改善手当、夜勤手当等を支給している。 ・4月から資格手当を一部増額している。</p>
	業務負担の軽減に関すること		<p>・介護記録のICT化を研究中 ・残業削減が中々進まない。</p>	→ ○	<p>・介護記録を一部の事業に導入し業務改善を進めている。 ・遠方の事業所の会議参加負担の軽減のため、WEB会議システムを導入している。</p>
	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		<p>・産休・育児休暇・介護休暇制度の実施 取得率 100% ・産休後の現場復帰した職員について希望に応じ、労働の時間短縮を実施している 次世代育成支援対策に積極的に取り組んでおり、厚生労働省より「一般事業主認定」を受けている。</p>	→ ○	<p>・産休・育児休暇・介護休暇を希望者全員が取得することができている(期間実績 2020/1 現在:産休:1名 育休:6名 介護休暇:0名) ・産休後の時間短縮労働を実施している(対象者2名)。</p>
	その他(上記以外・自由記載)		<p>・アイデア提案制度の導入により職員からの多くの意見を吸い上げ、業務効率化を促進している。(インセンティブ有り) ・各施設に労務相談員を配置し、相談しやすい職場環境作りに努めている ・職場内交流の推進のため、各事業所にて行われている親睦会への助成を行っている ・ヘルプラインを設け、健全な職場環境づくりやメンタル不調者の早期対応を図っている</p>	○	<p>・アイデア提案数(2019/3~2020/1実績)は、993件(要望24件、問題提起111件、改善提案143件、アイデア536件、チャレンジ22件、好事例157件)、そのうち実施数が670件、効果検証できたものが157件となっており、職員が積極的に業務改善活動に参画している。また、成果が上がったアイデアを月間 MVP として、毎月表彰している。(MVP数:9件:大野8件、丹南1件) ・各施設に労務相談員を配置し、職場の困りごと(ハード・ソフト両面)を報告するなど職員が相談しやすい環境づくりの役割を担っている。 ・自事業所以外での相談窓口(ヘルプライン)を設け、パワハラ防止や事業所でのトラブル解決の役割を担っている。</p>

【評価】 ○・・・達成、△・・・一部達成、×・・・未達成