

(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 シャカイフクシホウジン アスワフクシカイ	法人所在地
	社会福祉法人 足羽福祉会	〒910-2178 福井県福井市柁野町20-7

【取組結果】

宣言内容

「ここで働くのが一番と思える職場に！」職員が安心して働け、成長する機会が多く、働くことに誇りを持てる職場づくりに積極的に取り組み、結果として定着率の高い職場環境にします。

取組期間 平成 28 年 1 月 1 日～平成 28 年 12 月 31 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	△	・専任の教育専任者を配置し新任職員また中途採用職員への適時適切な教育体制の構築 ・感染症や緊急時対応などの勉強会を行い、「知っている」から「出来る」レベルへの引き上げフォロー教育体制	→	△	・選任の教育育成者を配置し特に新任職員研修体制の確立を行う。しかし、中途採用職員へ対する教育体制構築が未だ整っておらず、来年度に向けた取り組み課題となっている。
					○	・感染症対応に関しては個別勉強会を開催し、確実なフォローを行いながら「出来る」レベルへの引き上げを行う。
	職員の資質向上のための、研修や資格取得に関する事	△	・介護福祉士・介護支援専門員・社会福祉士・看護師などの公的資格取得に関する補助制度の導入 ・認知症実践者研修・認知症リーダー研修の受講をキャリアに応じ派遣し、施設内でのフォローアップ教育体制の整備 ・介護力向上研修への積極的派遣を継続し、介護専門家としての立場構築	→	○	・介護福祉士受験資格要件の介護実務者研修への派遣を行う。研修に要する費用及び受講時間は基本的に法人負担とし、研修実施を行う。
					○	・認知症研修に関するフォローアップ研修を施設内で実施し、体制構築を行う。
					○	・介護力向上研修への継続派遣を行い、介護専門家としての立場構築を行う。実績としては、福井県要介護度改善事業への参画
	キャリアパスに関する事	△	・法人人事管理制度を定着発展し、キャリアに応じた職務遂行能力の明確化を図る ・介護技術評価制度を独自に構築し、教育専任者からの適切な指導の下、自らがどのレベル化の明確化を図る	→	△	現在の法人人事管理制度の定着に関しては取り組みの継続を行った。評価者研修や定期的なOJTを行う。しかし、更なるキャリア制度構築の為に来年度以降、人事管理制度の見直しを行う予定。
△					各施設で独自の介護技術評価制度を運用し、評価結果に基づく教育体制お構築したが、来年度以降はキャリア段位制度へ法人全体が取り組むみ、統一した評価制度の構築を行う予定。	

	その他(上記以外・自由記載)	○	<ul style="list-style-type: none"> ・法人内教育にて企画力研修や労務管理研修・接客研修など、キャリアに応じ介護以外での職務遂行研修の実施 ・法人内にて広報委員会や交流委員会などを設置し、キャリアに応じ介護以外での職務遂行実践力向上の実施 		○	法人内教育にて企画力研修や労務管理研修・接客研修など、キャリアに応じ介護以外での職務遂行研修の実施
	賃金の改善に関すること	△	<ul style="list-style-type: none"> ・夜勤手当の増額や特別手当の新設など、職員の待遇改善 ・役職手当の見直しを行い、将来設計が出来る待遇改善 	→	○	夜勤手当 8,000 円・新たに業務手当 5,000 円・人事評価制度の年齢給の見直しなど、処遇改善を行う。
職員の処遇や働く環境の改善に関すること	業務負担の軽減に関すること	△	<ul style="list-style-type: none"> ・介護リフトの積極的な導入による介護負担軽減 ・介護記録に関する IT 化の積極的な導入 ・時間外労働の管理徹底を行い、適時労働環境の把握を行う。 	→	△	介護リフトの導入は行ったものの、使用率 100%には届かず、更なる教育体制の構築が必要である。
					△	IPAD 導入による介護記録の負担軽減を行ったが、実際の運用の中で、更なる検討が必要であり、今後の課題となっている。
					○	時間外労働に関しては、タイムカードと勤務時間(超勤時間)確認作業の徹底により、大幅に超勤申請が伸び、結果、サービス残業時間の縮小・職責毎の業務負担量の把握が出来た。今後は、有給休暇の取得率向上の為に、更なる業務改善の必要性がある。
	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	○	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内保育所を設け、子育て、仕事の両立を支援。 ・産休、育児休暇、看護休暇、介護休暇制度利用推奨。 	→	○	法人内にエル☆会(女性活躍推進委員会)を設置し、今年度は育児に関する職員アンケート実施や事業所内保育所の運営内容検討・制度推進を行う為の内容検討などを行う。
	その他(上記以外・自由記載)	△	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な福利厚生制度を積極的に活用できる人員体制の整備(職員の増員) 		△	職員個々の人件費を高めた(各種手当の創出)為に、人員増員への取り組みは行えなかったが、反面、中途採用職員は確実に採用出来、計画的、組織体制の構築が図られた。

【評価】 ○・・・達成、△・・・一部達成、×・・・未達成