

「みえ働きやすい介護職場取組宣言」

証 明 書

社会福祉法人 こもはら福社会 様

令和2年7月20日付けで提出のあった「みえ働きやすい介護職場取組宣言」申請書について、職員が安心して働ける事業所として、職場環境の改善に積極的に取り組むことに宣言したことを証明します。

については、宣言期間内の「みえ働きやすい介護職場取組宣言事業所」名称の使用を認めます。

1 宣言番号 3

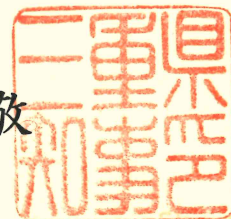
2 宣言内容

職員が誇りを持って、長く生き生きと働き続けることができる職場作りに努めます。

3 有効期限 令和2年10月29日から
令和4年10月28日まで

令和2年10月29日

三重県知事 鈴木 英敬



みえ働しやすい介護職場取組宣言書

【基本情報】

法人名		(シャフク) コモハラフクシカイ	法人所在地	(〒518-0609)	
		社会福祉法人　こもはら福祉会		名張市西田原 2000 番地	
取組事業所	NO	事業所名	サービス種別	所在地	電話番号
	1	特別養護老人ホーム はなの里	介護老人福祉施設	名張市西田原 2000 番地	0595-66-1234
	2	指定短期入所生活介護事業所 はなの里	(予防) 短期入所 生活介護	名張市西田原 2000 番地	0595-66-1234
	3	老人デイサービスセンター はなの里	通所介護	名張市西田原 2000 番地	0595-66-1234
	4	特別養護老人ホーム 第 2 はなの里	介護老人福祉施設	名張市百合が丘西 5 番町 1 番地	0595-64-2525
	5	ショートステイ 第 2 はなの里	(予防) 短期入所 生活介護	名張市百合が丘西 5 番町 1 番地	0595-64-2525
	6	デイサービス 第 2 はなの里	通所介護	名張市百合が丘西 5 番町 1 番地	0595-64-2525
	7	特別養護老人ホーム 第 3 はなの里	介護老人福祉施設	名張市西田原 2100 番地	0595-67-1100
	8	ショートステイ 第 3 はなの里	(予防) 短期入所 生活介護	名張市西田原 2100 番地	0595-67-1100
	9	グループホーム「はなの里」	(予防) 認知症 対応型共同生活介護	名張市西田原 2094 番地の 1	0595-66-5554
	10	グループホーム 新	(予防) 認知症 対応型共同生活介護	名張市新田 2940 番地 6	0595-48-7313
	11	多機能ホーム はなの里	(予防) 小規模 多機能型居宅介護	名張市新田 2940 番地 6	0595-48-7474
	12	グループホーム つつじが丘	(予防) 認知症 対応型共同生活介護	名張市つつじが丘北 5 番町 162 番地	0595-41-2005
	13	デイサービス つつじが丘	通所介護	名張市つつじが丘北 5 番町 162 番地	0595-41-2000

【宣言情報】

宣言内容	職員が誇りを持って、長く生き生きと働き続けることができる職場作りに努めます。				
取組期間	令和 2 年 1 0 月 2 9 日 ~ 令和 4 年 1 0 月 2 8 日				
取組宣言内容	(各大項目からそれぞれ2つ以上の取組を行うこととするが、なるべく多くの項目を記載してください。)				
大項目	小項目	具体的取組			
		自己評価	現在の状況		将来の目標
人材育成とキャリアアップ支援の取組	人材育成計画の策定及び実施	◎	・毎年度の事業計画にて外部の段階別研修やテーマ別研修、施設内研修等、人材育成計画を策定し、実施している。 ・実務者研修におけるスクーリング会場として法人施設の提供や受講時間を出勤扱いとすることで育成に努めている。	→	左記の施策を継続して実施する。
	OJT の実施	△	・OJT 指導者を決め（エルダー制度）、上司や先輩職員が後輩を指導している。 ※OJT 指導者の任命簿等は未制定。	→	OJT の現場で活用する資料については未制定の為、ツールの新規制定に努める。
	能力向上・資格取得への支援	◎	・介護福祉士の資格取得に必要な資金の貸与制度を制定。 ・資格取得奨励金の支給額引き上げ。 ・資格に応じた昇格・昇給制度の活用。	→	奨励金の支給対象資格の拡充。
	人材育成を目的とした面談の実施	◎	・目標・成果シートを活用した目標管理制度を導入し、人事考課面接時に自己評価に基づく面談を行っている。	→	自己評価および上司の成果評価に基づく面談が本人の意欲向上や働きがいの向上につながる様、実効性の有るものに改善する。
	キャリアパス制度の導入	◎	・職位、職責、職務内容に応じた任用要件および賃金体系について定めている。	→	職員の登用・任用要件（資格、従事する業務、年数等）を就業規則等とリンクさせ、実効性を確保する。
	その他（上記以外）	◎	・毎年10月、人事考課規程に基づいた考課を実施し、その結果は任用（昇任、降任、特別昇給および昇給の延伸等）および給与や勤奨手当へ反映させている。	→	被考課者の実績評定および能力評定両面の考課が可能となる考課手法を検討する。
職員の処遇改善と職場環境の改善のための取組	賃金水準の向上、昇給制度の導入	◎	・経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを導入している。	→	同制度を継続する。
	休暇の積極的な取得に向けた取組の実施	◎	・年次有給休暇の取得日数1人12日以上および連続する2日の休日を挟んで4日連続の有給休暇を取得するよう奨励。実効性の確保のため、毎月の幹部会で取得状況を報告し、未消化の多い職員へは個別に指導。	→	左記取り組みを強化し、実効性の有るものとする事で、有給休暇の完全取得を目指す。
	労働時間短縮に向けた取組の実施	◎	・時間外勤務時の事前承認徹底し、サービス残業の絶無、総労働時間の短縮に努めている。 ・時間外労働の振替処理の徹底。	→	勤務する部署により業務の負荷が偏ることのない様人員配置の見直し、適正化を常時行い、労働時間の更なる短縮に努める。
	業務負担の軽減に向けた取組の実施	◎	・毎月の法人幹部会で、各施設毎の職員充足状況および求人・採用状況について情報交換を行い、業務の平準化に努めている。	→	勤務する部署により業務の負荷が偏ることのない様人員配置の見直し、適正化を常時行い、労働時間の更なる短縮に努める。
	福利厚生制度の充実	○	・育児休業の取得を希望する女性職員の取得率100%を目指し、サポートを行う。 ・子育て支援策の一環として、法人運営保育園に子供を通園させる職員に法人独自のこども手当を支給する。	→	職員の健康維持管理のための側面支援を従来以上におこなう（ドック補助等）。 男性職員も含めて育児休業を取得できることを全職員に周知させるとともに、取得希望者の個別相談に対応する。

	魅力ある職場づくりのための取組の実施	◎	・育児・介護と仕事の両立を支援する諸施策（子ども行事参加休暇、子どもの出生時に父親が取得できる2日間の特別休暇等）を行う。 ・副業の積極的許可による、仕事の充実と仕事・家庭生活の両立支援。	→	組織内で職員からの子育てや介護の相談受付体制を充実させる。
	その他（上記以外）			→	
サービスの質の向上と職場のイメージアップに向けた取組	事業所の運営理念、方針の周知	◎	・経営理念を策定し、毎年度の事業計画書やホームページにおいて経営戦略やその他の重点項目を周知している。	→	引き続き現在の施策を継続する。
	みえ第三者評価の積極的な受審	◎	・グループホーム各施設において、毎年三重県社会福祉協議会の外部評価を受けている。	→	引き続き現在の施策を継続する。
	利用者・家族向け説明会の開催	◎	・一斉に行う説明会は実施していないが、入所希望者の施設見学時や実際の入所時に、ケアマネ、看護師・相談員が入所者および家族に個別にカンファレンスを実施し、介護方針や看取り方針について丁寧に説明している。	→	一斉の説明会の開催予定はないが、個別カンファレンスは引き続き実施する。
	サービス提供状況の公表	◎	・事業所情報やサービス提供に関する情報をホームページや「はなの里だより」等で公表している。	→	引き続き各種情報の公開を継続して行う。
	地域貢献活動、地域交流事業の実施	◎	・施設行事・介護教室の開催や防災・防犯訓練等を通して地元住民との交流を図っている。 ・子ども食堂の開設や配食サービスの実施等、社会的課題解消の一助を目的とした事業を開始。 ・地域事業支援の一環としての各種事業への協賛を行っている。	→	引き続き地域貢献活動や地域交流事業を継続して行う。
	ボランティアや実習生等の受入	◎	・中学生の職場体験や各種学校の介護実習において、特養および身障施設を中心に積極的に学生の受入れを行っている。 ・ボランティア活動では、「ドレミの会」の歌（月1回）、天理教の掃除奉仕（年数回）、すずらん会による傾聴ボランティア（月1回）等を実施いただいている。	→	引き続き介護実習や職場体験の学生の受入れを行うとともに、地域ボランティアへの参加を積極的に行う。
	その他（上記以外）			→	

【自己評価】 ◎・・・十分達成、○・・・おおむね達成、△・・・不十分、×・・・未達成