

白色のセルが記入欄です。

(※) が付いた欄について、取組の効果の指標は、厚生労働省「効果測定ツール」でご紹介している「評価指標一覧」を参考にしてください

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001125855.pdf>

2 具体的な取組内容

取組全体の効果について

実効性	職員の負担軽減や満足度等 ※1個以上選択	①指標 利用者数（職員1人あたり） 算出方法 利用実績と職員から算出 ②指標 有給休暇（年間）の平均取得日数（1人あたり） 算出方法 全職員の有給取得数と有給付与数から算出 ③指標 算出方法 ④指標 算出方法 ⑤指標 算出方法 その他 指標・算出方法 ケアマネの新規採用（R5/R6） その他 指標・算出方法 育休取得者（R5以前/R6） その他 指標・算出方法 事務員の人数（R5/R6）	取組前	39.1人（要介護度別 算）	取組後	45.6人（要介護度別 算）
			時点	R5	時点	R6
			取組前	9日	取組後	10.4日
			時点	R5	時点	R6
			取組前		取組後	
			時点		時点	
			取組前		取組後	
			時点		時点	
			取組前	1人	取組後	3人
			時点	R5	時点	R6
			取組前	0人	取組後	1人
			時点	R5	時点	R6
			取組前	2人	取組後	3人
			時点	R5	時点	R6
持続性	ア 継続的に取り組む体制や仕組み	ICT・デジタル化に関する取り組みを行い待遇改善と生産性向上に努めてきたが、基本姿勢として、専門職である以前に『個』の成長を最も重視している。基礎となる人間力がなければ専門職として価値を発揮できないというのが根柢になる。毎週のケアマネジャーとのミーティング、隔週での事務員とのミーティング、そして毎週の全体ミーティング、年2回の個人面談や上長から見て必要性を判断した場合、都度面談を行っている。介護業界で専門職としての研修は受けられるものの、人材育成・目標達成等の研修を受けることが難しい為、コンサルタントによる研修をR3～年1回行ってきた。（今まで実施した研修…ホスピタリティ研修、人間力・リーダーシップ研修）。研修費は一日33～35万程。週1回ミーティングでの意見のすり合わせ、面談での課題の確認と今後の取り組み、研修での新たな自己の発見、目標達成シートの作成等、一見口一カルな取り組みだが、人間力のベースを作ることが人材育成だと認識している。				
	イ 補助金等の活用状況 補助金・助成金名称、補助・助成の総額を記載	ケアプランデータ連携システムは補助金の存在を知らず取り入れた。基本、『時は金なり』なので早くすぐに動くことが重要と考えているが、今後はまずは調べる姿勢が必要と反省。人件費の大額な上昇やICT機器の購入等、全て自己財源で行っている。				
	ウ 職員の意見を聞く機会、協力体制 ※①②のうち、1個以上記載	①指標 生産性向上の取組を進めるための委員会	実施有無	有	「有」の場合、実施頻度	月1回以上
		②指標 職員の意見を反映した取組の件数	取組前	2件	取組後	23件
		その他の指標・算出方法 職員向けアンケート調査の実施回数（年間）	取組前	0回	取組後	3回
			時点	2022年度	時点	2024年度
		その他の指標・算出方法	取組前		取組後	
			時点		時点	
		その他の指標・算出方法	取組前		取組後	
			時点		時点	