

令和6年度事業報告書		事業所名	本部	作成者	栗田耕一	作成日	R7.3.31
目標	本年テーマ	(計画) ”人が集まる”法人への変革					
		(評価) 求職者への情報発信、各種制度面の整備で一定の成果を得た					
基本処遇及び運営	■令和6年度処遇及び運営方針に対しての評価						
	(計画)						
	1.選ばれる職場になるための職員意識向上や制度見直し						
	2.優良な職場として第三者に評価される「すまいる宣言」の取得						
	3.採用関連の資料や媒体を整備、採用関係先への自社強みの発信						
	(評価)						
	1.理念浸透や丁寧な言葉づかいが法人全体レベルでもっと向上していかなければならない。						
	2.シニア世代の働き方や育児介護世帯の対策は明確になった。周知・理解度向上が課題である。						
	3.すまいる宣言を2月に取得、併せて採用者ケア強化やキャリアパス明確化など課題も浮彫りになった。						
	4.ホームページや法人総合チラシで働くシーンの掲載を強化し、求職者への訴求力は高められた。						
研修・セミナー	■職員研修計画と実績						
		研修 名称	参加実績	研修 名称	参加実績		
		スッキリわかる社会保険制度説明会	計画どおり(岡、川染)				
		男性育休所得等促進事業セミナー	計画どおり(栗田、岡)				
		岡山県経営協セミナー(前期)	栗田				
		公正採用選考人権啓発推進員研修会	計画どおり(栗田)				
		次世代リーダー育成セミナー	理事長、栗田				
		ENコンサルティング	計画どおり(全員)				
		人事労務セミナー、業務改善セミナー、働き方改革セミナー、人材確保セミナーは計画どおり遂行、面談セミナーは未了					
	会議・委員会・内部研修	■会議・委員会計画実績・効果					
		会議委員会名	実績・効果	会議委員会名	実績・効果		
		安全衛生委員会	ストレスチェック、感染予防対策、健康診断結果対応、職場環境改善を議論	周年行事プロジェクト	2グループに分かれて、内部向け、外部向けの施策を立案した。		
		ブランディング委員会	法人キャラクターを企画、募集し、決定。販促用品に使用している。				
		地域支援委員会	毎月実施、買い物支援や地域行事参加などの活動を継続した。				
		本部事務会議	毎月実施、変更点や注意点を共有した。				

防 災 ・ 災 害	■災害訓練計画・実績				
		訓練予定月	実施月	訓 練 目 的	訓練評価
		9月	9月	夜間想定・火災訓練	特養に従い訓練を行った
		3月	3月	日中想定・災害火災訓練	〃
行 事 ・ イ ベ ン ト	■月別行事(下段)・内部研修報告(上段)				
	月 度				
	4 月				
		入社式(新卒2名)、シニア・パート人事制度設計コンサル開始			
	5 月				
		理事会(定例)			
	6 月	「Wawaシステムの使い方」			
		評議員会(定例)、賞与支給、グループウェア、ワークフローシステム導入			
	7 月	「労働者の転倒予防、腰痛予防」			
		倉敷労働基準監督署の定期調査受検			
	8 月				
		処遇改善制度改定に併せた給与規程変更			
	9 月	「ストレスチェックの結果」			
		全事業所にスマートフォン導入、高校生新卒試験1名実施、ストレスチェックフィードバック			
	10月				
		アメボケセミナー(外部企画、近隣事業所参加型)1回目開催、すまいる宣言申請			
	11月	「マイナ保険証への移行」			
		冬季人事考課			
	12月	「ことばの影響」			
		理事会(定例)、アメボケセミナー2回目開催、社内コミュニケーションアプリLINEWorks導入			
	1 月	「くらちゃん健幸アプリについて」			
		事業計画策定			
	2 月	「マイナ免許証について」			
		すまいる宣言取得通知			
	3 月	「規程変更箇所」			
		理事会・評議員会(定例) パート・シニア人事制度策定、育児休業法改正に対応した人事制度変更、アメボケセミナー3回目			
(総評)					
ホームページやチラシへの職員インタビュー掲載、WEB大手の人材紹介業者対策などを進めた結果、ホームページ経由の求人申込が前年より増加したことは、コンテンツ見直しやWEB対策の効果として評価したい。 また、すまいる宣言を取得することによって、外部機関の目で当法人が一定水準の就労環境にあることが確認できた反面、受入後の研修体制やフォロー体制の強化、業務のマニュアル化など、職員が定着していくうえで必要不可欠な仕掛けに未だ改善余地あることが浮彫りになった。これら教育研修面の見直しが急務である。 ここ数年来、理念刷新、人事制度改定、介護保険・処遇改善制度変更など、職員にとって重要な仕組みの変化が激しく、改めて理解すべきものが多くある。そのどれもが賃金や評価と有機的に繋がっており、現場の理解をサポートする活動が本部に求められる。 本年度は外部から人が集まる部分で一定の成果がある一方で、既存職員の定着や意識・行動面では未だ問題点があり、職員の意識改革、より働きやすい環境づくりに本部として取り組みたい。					