

〈特定非営利活動法人ホームホスピス秋田〉 本事業を通して行った具体的な取組と成果



【本事業参加前に抱えていた課題】

離職率が高く、人材が定着しない。
キャリアパスはあるが評価制度と連動していない。
有資格者（介護福祉士）が多く、学習する風土が乏しい。

【専門家派遣の支援内容】

人材定着にむけた課題把握と計画策定／心理的安全性のある組織風土づくりにつながる優先順位の高いアクションの整理
⇒役割分担の明確化・社内広報の工夫・求人票のブラッシュアップ・就業規則の見直し・会議の場づくりの工夫
社内広報とデジタルコミュニケーションツールとの連携。評価制度の見える化。面談の仕組みや内容について。

【本事業を通して行った取組み／実践内容】

社労士を交え、現状の組織にあった就業規則の見直し。介護ソフト導入による介護スタッフの事務負担の軽減、導入後アンケートを実施し、記録時間の軽減になり本来のケアに専念できるという意見が多かったが、記録以外の使い方（掲示板機能など）で申し送り事項や回覧が出来ないか今後、検討が必要。役割分担の明確化、現状の洗い出し。

【本事業で得られた成果】

専門家派遣により課題を整理しアドバイスをもらう事で、課題の明確化と実行すべき対策やアクションの優先順位をつけることが出来た。コミュニケーションツールやIT化の導入はスモールスタートで、できる部署から導入を予定。職員の成長が会社の成長につながる。法人として学びを支援していくことが重要。学ぶ意義、意味づけ、環境や仕組みを構築して、成長が見える形をつくっていききたい。役割明確化と合わせた、職務に必要な能力・スキル等を明確化していききたい。

〈特定非営利活動法人ホームホスピス秋田〉

【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

経営理念・事業・人材戦略の一貫性



経営理念

(ミッション・ビジョン)

存在意義・何のために会社が存在するのか、どこを目指すのか

「住み慣れた地域で最期まで自分らしく暮らしたい」という願いを支えるため、地域においてあらゆる苦痛を可能な限り取り除き、「ひとつしかない物語としての人生」を全うできるような全人的ケア・地域緩和ケア (palliative care) の実現により、一人ひとりが大切にされ、安心して暮らせる街づくりを目指す。よく生きた先にある「自分らしく人生の幕を閉じる」こと、それを支えること、秋田という地に住みながら、がんの末期・難病・認知症などになっても自分らしく最期まで、ご本人とご家族が望む生き方・暮らしができるよう支える。

価値観

(バリュー)

何を大切に事業を行うのか

- ・ケアリングの気持ちを大切に、ご利用者様だけではなく共に働く仲間も大切にする。
- ・質の高いケアを展開するために、学び合い、学び続ける風土をつくる。

事業戦略

何で競合に勝つか
どの分野に資源配分するか

- ・人材の定着を図る。
- ・終の棲家としての機能を有している「家」としての役割を職員一人ひとりが十分に理解し、主体的によりきめ細かいケア、ご利用者様に向き合ったケアが出来る人材を育成する。
- ・職員のスキルアップ支援を見える化し、職員が次に目指すステップアップを認識し、学び合う風土をつくる。
- ・現場の可視化、体系化するためのITツールを導入し、本来のケアに専念できるよう環境を整備する。

人材戦略

どう惹きつけ・何に報い
誰をどう育むのか

- ・理念を言葉だけではなく、「ホームホスピスのケア」「地域緩和ケア」を浸透させていく。
- ・人材の定着
- ・評価を可視化していき、自らが学習することで評価が上がる仕組みを作っていく。
- ・情報共有の仕組みをつくる。

〈特定非営利活動法人ホームホスピス秋田〉

【魅力的な組織づくりに向けた戦略・計画シート】

人事戦略の落とし込み



	項目	実現する姿	課題 (実現する姿と現在のGap)	今後の計画 1年後(25年3月)	今後の計画 ・5年後(29年3月)
惹きつける	採用ブランディング	法人の理念に共感し、現場の業務だけでなく、法人職員としての自覚を。	現場以外の業務についてはあまり関心がない。	法人の職員として、法人の取組をひろく広報する。	理念の共感、実行に全員が参加。
育てる	人材育成挑戦の機会	学び合う風土の形成	資格取得者が多いので、学びに関しての風土が乏しい	個人の学びを促進し、学んだことを組織で見える化し、還元できる仕組みをつくる。資格取得や研修参加にどんな補助や支援があるのかを見える化する。	今後、介護人材が減っていく中で、教育計画を整備し、他業種からの採用でも対応できる体制を構築する。
報いる	福利厚生 給与 評価制度	評価制度と報酬を連動させて、公平な評価が受けれるようにする	評価制度があいまい。キャリアパスはあるが評価制度と連動できていない。	現在のキャリアパスを基に、評価制度と連動し、給与制度についても見える化を図る。処遇改善手当の配分ルールを検討。	評価制度、給与制度の見える化。処遇改善手当の配分ルールが見える化。利用者様、家族、地域の声が職員に直接届く仕組みをつくる。
働きやすさ働きがい	コミュニケーション	役割分担を明確にし、一人ひとりがキャリアアップを図りたいと思える。	役職の役割が不明確。情報共有ができていないことがある。	役割分担を明確化する。委員会活動も活用して、役職者だけに負担を強くないようにする。委員会や会議にZoomやLINEグループ通話を活用。議事録をグループLINEで共有する。	法人の目標と個人の目標を連動し、個人の成長がみえる化。業務の見直しやICTの導入により、業務量の軽減を図る。