

<宣言>
 ぐんま介護人材育成宣言実施要綱第4条の規定に基づき、私たちは、職員一人ひとりがやりがいを持って働き続けられる魅力ある職場づくりの取組を以下のとおり行い、それを積極的に公表することを宣言します。

取組期間	平成 29 年 12 月 1 日 ~ 平成 30 年 5 月 31 日
------	-------------------------------------

宣言達成のための取組
 (大項目2項目以上から、小項目1項目以上の取組を行うこと。)

大項目	小項目	具体的取組		
		自己評価	現在の状況 (具体的に記載してください。)	将来の目標
情報共有・コミュニケーションに関すること	理念・ビジョン・方針に関すること			→
	年度事業計画と目標に関すること	○	年度の基本方針および事業計画を各部署役職者で構成される連絡会議で決定している。当該内容を年度初めの個別面談で全職員に伝達し、どのように1年間行動すべきか共通認識を図っている。	→
	記録・報告、ミーティング等に関すること			→
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関すること			→
	現場からのアイデアや意見・提案に関すること			→
	その他(上記以外・自由記載)			→

大項目	小項目	具体的取組		
		自己評価	現在の状況 (具体的に記載してください。)	将来の目標
労務管理・職場環境に関すること	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			→
	人員配置に関する こと	△	夜間帯における業務量が多く、日勤帯も特定の時間に業務が集中していることで、現任職員の負担が大きくなっている。	→ 夜勤帯のシフト体制(配置人員)の見直しや業務日課を工夫すること、ならびに介護補助員として短時間パートを雇用することで、業務の量を分散化し職員の負担軽減ができる。
	勤務時間や業務内容に関する こと			→
	福利厚生等、労働環境に関する こと			→
	健康管理に関する こと			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
評価・報酬に関すること	仕事の役割や責任の範囲等に関する こと			→
	個々の職員の役割や目標に関する こと			→
	能力評価・面接等に関する こと	△	年度毎に個人目標の立案と振り返りを行っていたが、画一的な取り組みに留まり、評価に明確な基準がなく当該結果を職員のモチベーションアップに活かせる機会になっていなかった。	→ 個人目標の設定の際に評価者(所属長)と面談を行い期首評価を行う。また、評価指標を明確に伝え、その後も継続的に面談を行うことで職員のモチベーション維持・向上につなげる。
	能力評価に基づく処遇改善に関する こと			→
	賃金の決め方や昇給に関する こと			→
	その他(上記以外・自由記載)			→

大項目	小項目	具体的取組		
		自己評価	現在の状況 (具体的に記載してください。)	将来の目標
人材育成に関する事	職員の資質向上のための研修方針や研修実施に関する事	○	各委員会が企画した勉強会を年15回開催している。研修方針としてもOJTだけでなくOff-JTとして当法人の研修センターが行う段階的な研修を組み入れることとしており、バランス良く成長することができる。	→
	職員の資質向上のための外部講習会や資格取得等の支援に関する事	○	法人には、資格取得のための補助金支給制度があり、今年度4名の職員が利用している。外部講習会にも職員に希望を募り、法人負担で業務として受講するなど、積極的に資格取得に取り組んでいる。	→
	新人職員の教育体制に関する事			→
	管理職層やリーダー層の教育に関する事			→
	将来のキャリアに対する支援に関する事			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
法人・事業所の風土に関する事	挨拶や声かけなどの組織風土に関する事	○	出退勤時の挨拶はもとより、朝礼でも気持ちの良いあいさつを心がけ、グループウェアを活用し、いつでも好きなときに声をかけられることで、双方向のコミュニケーションの促進に努めている。	→
	自由に意見を言える組織風土に関する事			→
	新しいアイデアや難しい課題に対する組織風土に関する事			→
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関する事			→
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関する事			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
その他(上記以外・自由記載)			→	

【自己評価】 ◎…十分達成、○…おおむね達成、△…不十分、×…未達成