

<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 11 月 1 日 ~ 平成 30 年 4 月 30 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			→
	記録・報告、ミーティング等に関すること	○	介護記録、業務日誌、お客様への連絡帳が連動したタブレット端末を使用し、情報の共有化を図っている。	→
	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	○	子育て世代への働きやすさを提供するため、短時間労働や、シフト調整を行い対応している。	→
	人員配置に関すること			→
	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	○	年間一回、最低5日間の連続休暇の取得を義務化している。	→
	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2回の能力評価を施設長1人が実施、必要に応じて面談を実施しているが、フィードバックする機会が少なく、個人目標まで繋がらない。また、評価者の評価にバラツキがある。	→ 年2回の能力評価と個人面談を管理者、施設長の2人で実施。フィードバックの機会を増やし、次期への個人目標を明確化していく。また、評価のバラツキをなくすため、評価時期に合わせて、評価者研修を実施する。
	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	○	業績に応じ、パート職員にも賞与を支給している。	→
	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
人材育成に関すること	職員の資質向上のための研修方針や研修実施に関すること	○	資質向上のため、職員が業務や会議の間に行っている「プチ研修」を行っているほか、外部講師による研修を実施。管理者からの推薦者は外部研修に参加している。	→
	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こと	○	外部研修等のチラシを掲示するなどして情報提供を行うとともに、研修参加への時間調整と費用補助。面談により意欲がある者に対しては資格取得の費用補助を実施。	→
	新人職員の教育体制に関すること			→
	管理職層やリーダー層の教育に関すること	△	管理者の外部研修は実施していたが、現場リーダー層への研修を実施していなかった。	→ 管理者・現場リーダー層への研修を実施し、リーダーシップの向上を図る。
	将来のキャリアに対する支援に関すること			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
法人・事業所の風土に関すること	挨拶や声かけなどの組織風土に関すること			→
	自由に意見を言える組織風土に関すること			→
	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こと			→
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関すること			→
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関すること			→
	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