

<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 3 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事 | 理念・ビジョン・方針に関する事 | ○ | 週初めの月曜日に、「事業団ビジョン」「高風園八ヶ条」を唱和し、法人・事業所としての基本理念や毎週実施すべき事業の確認を皆で行っている。 | → |
| | 年度事業計画と目標に関する事 | ○ | 毎月開催する施設経営会議の場において、法人・事業所の年度事業計画や実施目標等の情報共有化を行っている。 | → |
| | 記録・報告、ミーティング等に関する事 | ○ | 毎日、各部署ごとに申し送りやミーティングを行い、大切な利用者情報の共有を図っている。 | → |
| | 法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する事 | ○ | 毎月定期的に各種委員会を開催し、施設運営上の諸課題について協議を行うとともに、予算を伴う重要案件については、施設経営会議へ上げ施設全体の問題として具体的な対応策を検討している。 | → |
| | 現場からのアイデアや意見・提案に関する事 | | | → |
| | 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・職場環境に関する事 | ワークライフバランス(仕事と暮らしの両立)に関する事 | ○ | 法人においては、法定休暇の他にリフレッシュ休暇など各種の休暇制度が整備されている。また、各部署単位でも職員皆で協力し合う姿勢を重視している。 | → 群馬いきいきGカンパニー認証制度におけるベーシック認証を再取得し、さらにゴールド認証の取得に向けた環境整備を行い取得を目指す。 |
| | 人員配置に関する事 | | | → |
| | 勤務時間や業務内容に関する事 | | | → |
| | 福利厚生等、労働環境に関する事 | ○ | 法人には、介護現場を支える職員の心身の健康保持を目的とする福利厚生制度があり、可能な限り、これを活用している。 | → |
| | 健康管理に関する事 | ○ | 管理者や各部署の責任者を中心として施設内に安全衛生委員会を設置しており、現場職員の心身の状況把握に努めている。また、ストレスチェックも毎年実施している。 | → |
| | その他(上記以外・自由記載) | | | → |
| 評価・報酬に関する事 | 仕事の役割や責任の範囲等に関する事 | | | → |
| | 個々の職員の役割や目標に関する事 | | | → |
| | 能力評価・面接等に関する事 | | | → |
| | 能力評価に基づく処遇改善に関する事 | | | → |
| | 賃金の決め方や昇給に関する事 | | | → |
| | 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 | ○ | 法人全体として、職員のスキルアップのための各種研修が実施されている。 | → |
| | 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 | ○ | 法人においては、研修体系の整備とともに、職員個々のスキルアップも目指しており、事業所としても可能な限りの支援態勢を取っている。 | → |
| | 新人職員の教育体制に関すること | ○ | 法人においては、新規採用職員や各職場におけるフレッシュマントレーナー(3～5年の実務経験者)が業務を通じての教育を実施している。 | → |
| | 管理職層やリーダー層の教育に関すること | | | → |
| | 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 | ○ | 「挨拶は、きちんとしよう」は職場のモットーである。利用者、ご家族、関係者はもとより、スタッフ間においても励行している。 | → |
| | 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 | ○ | 介護人材の不足に対応する方策の一つとして、外国人介護人材に関する情報収集を始めている。 | → 外国人介護人材の受入れに向けた検討を行い、職場環境の整備を行う。 |
| | 向上心を持つ職員を育てる組織風土に関すること | ○ | 法人内での研究論文の発表や、各種研修への参加を通じて、職員一人ひとりの資質向上に職場をあげて努めている。 | → |
| | 自主性を尊重し、支援する組織風土に関すること | ○ | 介護スタッフ評価制度での成果の振り返り等とおして、職員一人ひとりの「気付き」を促進し、質の高い職員となるべく自己研鑽の必要性を共有している。。 | → |
| | 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