

<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 30 年 1 月 1 日 ~ 平成 30 年 12 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			→
	記録・報告、ミーティング等に関すること	◎	全ての記録はパソコン介護ソフトで入力し、随時閲覧可能となっており、職員間の共有が図れている。毎朝のミーティングは、各介護職員の進行により、要所をまとめ効率的に実施している。	→
	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			→
	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	○	福利厚生等の情報を職員へ周知できるよう、定期的に資料(名称・福利厚生ニュース)を作成し配布している。	→
	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	△	職員個々の役割は事務分掌にて決まっているが、職員への周知ができていない。また、各セクション・個人でも目標を掲げているが、内容についての話し合いが不十分である。	→ ・事務分掌に基づき、各セクションの係長と話し合いの時間を設け、職員の果たすべき役割を確認する。 ・個人目標は、半期ごとに係長が職員と面談を行い、個々の職員目標に対する達成度や達成するために必要なアドバイス等を行う。
	能力評価・面接等に関すること			→
	能力評価に基づく処遇改善に関すること			→
	賞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	○	年間を通じた施設内・外の研修計画に沿って実施している。また、視覚障害者への支援方法の研修もあり、職員のスキルアップへ繋げている。	→
	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			→
	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			→
	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	△	業務に関しての意見を記入する用紙はあるが、職員への周知が徹底されていない。	→ ・意見を記入しやすくするため、業務改善提案票の様式を変更する。 ・各セクションの会議毎に職員へ配布し、アイデア・課題等を収集し、検討結果を職員へ報告する。
	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