

<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 2 月 1 日 ~ 平成 30 年 8 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	○	毎日のミーティング実施及び職員全員が目を通す連絡ノートを活用し、情報共有に取り組んでいる。	→
	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	○	毎日のミーティングで直ぐに話し合い、取り組みやすい環境である。	→
	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
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	○	子育てやプライベート等の勤務調整及び希望休が取りやすい環境である。	→
	人員配置に関する事			→
	勤務時間や業務内容に関する事	○	業務内容は個々の能力等を考慮し、法人全体では事業所数が多く、資格を活かした働き方ができる。	→
	福利厚生等、労働環境に関する事	○	福利厚生もしっかりしており、労働環境も良く、養育費の手当がよい。	→
	健康管理に関する事	○	年に一度の職員検診を実施し、健康管理に取り組んでおり、健康に関する意識が高い職場である。	→
	その他(上記以外・自由記載)		リハビリ機器と、利用者様の座席が近く身動きしにくい場所がある。動線が重なり、接触の危険がある場所があった。	→ 2月末までにリハビリ機器の場所を変更し動きやすい環境にする。棚の整理や掃除を行ない職員が働きやすい環境にする。
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	△	今までは、職員個々の目標を決める意識が低く、目標を定めていなかった。通所リハビリ内の役割は日ごとには決めていたが、全体で確認したことはなかった。	→ 7月から8月の個人面談を通し個人目標を定め、期待する役割を伝え意見も聞いていく。それらの情報を全体会議でも確認する。
	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)		評価をすぐに報酬に結びつけることは難しいが、法人のキャリアアップの仕組みを理解し活用できれば、個人の目標として資格取得や研修参加には協力していく体制ができている。	→

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	○	介護技術の向上はもちろん、感性の向上を目的として研修を行う育成方針がある。	→
	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	○	講習会や研修会には、積極的に参加を促している。研修内容により、研修費や交通費を法人で負担する。	→
	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	○	挨拶や声かけは常日頃実施し、明るい雰囲気職場である。法人全体としても挨拶をする組織風土がある。	→
	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			→
	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