

<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 10 月 1 日 ~ 平成 30 年 9 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			→
	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	○	毎年、全職員よりアイデアを募り、委員会の中で評価し、効果の期待できる提案は採用を進めている。	→
	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
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	○	産休及び育児休暇や介護休暇の取得に加え、子育てに支障ないよう短時間勤務を実施し、安定した就業環境を整えている。	→ 就労環境の一層の向上させるため、いきいきGカンパニーのベーシック認証を取得し、育児休業制度の活用や女性職員の活躍推進等を奨励する。
	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			→
	健康管理に関する こと	○	年1回の健康診断(夜勤者は年2回)とインフルエンザ予防接種及びストレスチェックの実施により心身共に健康管理を推進している。	→
	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	△	人事評価制度がないため、能力評価が適切ではなく、仕事に取り組む姿勢や成果が十分に反映されていない。	→ 人事評価制度を確立し、年度当初に個人別の年間目標を話し合いのもと設定し、年度末には振り返り面談を行い、適切な評価を行う。
	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	○	職位階層別の研修を選定し、計画的に研修を受講する体制が整っている。	→
	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事	○	勤務調整し、多数の職員が同等に講習に参加できるよう配慮し、資格取得に向けて職場内で協力している。	→
	新人職員の教育体制に関する事	◎	新任職員には、一定期間先輩職員がOJTとして配置され、業務を初め社会人としての育成に努めている。	→
	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	○	行きかう人同士で挨拶を交わし、部外者に対しても積極的に声掛けを行っている。	→
	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	○	専門技術の向上を目指し、希望者に対し内部講習会を定期的実施している。	→
	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