

<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 3 月 1 日 ~ 平成 30 年 10 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	○	毎朝、地域交流室にて朝礼を実施。司会は持ち回りで進行し、全員で「理念」「基本方針」を唱和並びに輪番でデイリーレポートを読み感想を述べている。	→
	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	○	記録、報告は常に1週間内を目標に提出し、朝の朝礼等でポイントを報告。必要に応じてミーティング行い、議事録を作成し各階へ写しを回覧・サインし共有している。	→
	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)			職員の食事・休憩スペースとして、TV・冷蔵庫・レンジ・食器棚・ソファ等備えた部屋を与え、職員間のコミュニケーションの場として活用している。

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
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	○	法定休暇の他に短時間勤務制度など各種制度が整備されており、各部署で職員が協力し合う体制がある	→ 群馬いきいきGカンパニーベーシック認証を取得する。
	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	○	本人から不都合の申し出あれば所属長に報告し施設長の承諾を得て、勤務時間や業務内容を変更している。時には人事担当が調整する事も有る。常勤⇄非常勤と十分に職員に配慮し離職防止に力を入れている。	→
	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	○	労働基準法に従って、安全衛生・防災委員会で職員の法定健診及びストレスチェックを実施。健診所見ありの方に関しては、個別に指導受診を促がしている	→
	その他(上記以外・自由記載)		事務職員の中に、働きやすい職場づくりを自主的に進めていくために雇用管理責任者を設けた。また、障害者・外国人も雇用促進を行っている。	→
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			→
	能力評価に基づく処遇改善に関すること	△	人事考課をしているが、職員個々に対しあまりフィードバックされていない。	→ 評価実施後、各師長が5~6月及び10~11月にかけて、年間2回個人面談を実施する。
	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			→
	新人職員の教育体制に関する事	○	ベテランの介護職員(入職3年以上)や介護福祉士実習指導員がマニュアルに沿って指導を行っている。	→
	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)		グループ法人で「喀痰吸引研修」研修実施しており、働きながら取得できる。また、「キャリア段位」及びユニットリーダー研修も同様に取得に向けサポートしている。	→
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	○	「誰からも信頼される職員」を方針に掲げ、挨拶・声かけは利用者・ご家族・関係者・職員に対し励行している。	→
	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			→
	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