

## &lt;宣言&gt;

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 11 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	○	掲示板に貼り、常に見られるようにしてある。	→
	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	◎	定期的な記録・報告等がしっかり出来ている。全職員対象にミーティング(夜間)、カンファレンス(日中)もこまめに行っている。	→
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関すること			→
	現場からのアイデアや意見・提案に関すること	○	ミーティング時にアイデア、意見、提案を取り上げ、検討し、実施まで行うことがある。	→
	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	◎	子育て中や介護中の職員に対して、無理の無い勤務体制を取っている。	→
	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	○	短時間勤務や、その人に合わせた業務内容にしている。	→
	福利厚生等、労働環境に関すること	○	各種保険加入、制服貸与、労働組合(法人独自)、青葉会(慶弔費や見舞金)、35歳以上の日勤職員は年1回人間ドック(胃カメラも実施)、夜勤者は人間ドック(1回)・通常健康診断(1回)を実施している。	→
	健康管理に関すること	○	毎年一回、夜勤をしている職員は二回、検診やストレスチェックを実施している。	→
	その他(上記以外・自由記載)			→
評価・報酬に関すること	仕事の役割や責任の範囲等に関すること	○	オムツ係や消耗品係と、一人一人に役割を決めている。	→
	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	○	自己評価、管理者評価を実施しているが、職員との面接を行っていない。	→ 毎年6月・11月に自己評価、管理者評価を実施、お互いの評価したものに対し面接を行い、共通認識を持てるようにする。
	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	◎	職員に学びたい事のアンケートを取り、年間研修予定表を作り、毎月実施している。	→
	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	○	外部講習会は施設負担、資格取得は交通費負担、取得後お祝い品あり。	→
	新人職員の教育体制に関する事			→
	管理職層やリーダー層の教育に関する事	○	管理職層やリーダー層向けの研修は実施されているが、単独研修であり、継続的な研修が実施されていない。	→ 継続的な研修を計画するにあたり、研修担当を決め、計画から実施まで担当する。
	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	○	誰に対しても挨拶は先に聞こえるように実施している。	→
	自由に意見を言える組織風土に関する事	○	法人内で労働組合があり、自由に意見が言える仕組みあり。	→
	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	○	新しいアイデアは自由に出せる環境が整っている。	→
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関する事	○	年1回、チャレンジシートを使用、意識や向上心を持つ職員を育てている。	→
	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)		年に1回、職員の職場の満足度や異動の意向調査がある。	→
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