

<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 31 年 3 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	事業所内評価基準内の定義が具体化されてなく、評価基準のバラツキがある。	評価基準項目の定義を具体化する
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	○	施設内各所に提示し理念の理解が深まるようにしている。	→
	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	○	毎末日にミーティングをしている。情報共有のみならず、施設内研修も随時取り入れている。	→
	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)			月1回の割合で、食事会や飲み会を開催し(費用は会社持ち)親睦や情報交換をしている。

大項目	小項目	具体的取組		
		自己評価	事業所内評価基準内の定義が具体化されてなく、評価基準のバラツキがある。	評価基準項目の定義を具体化する
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	○	家庭の事情(子供の具合や急用等)の場合は、なるべく休日が可能な計らいをしている。	→
	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	○	残業0を周知させ、現在緊急時以外残業はしていない。	→
	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2回の健康診断を実施(基本項目料金は会社負担)	→
	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	○	評価表を利用し、年2回実施しているが、評価基準の曖昧さがあり、又、個人目標設定が職員に周知されていない。	→ 能力評価項目の定義を明確化し、評価並びに面談により職員個々の問題点を見出し目標を定める。
	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	事業所内評価基準内の定義が具体化されてなく、評価基準のバラツキがある。	評価基準項目の定義を具体化する
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	◎	毎年全職員対象に研修計画を立案している。	→
	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こと	◎	研修に係る費用は会社負担である。	→
	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	△	管理層の研修は実施しているが、管理職としての意識がない。	→ 管理層に向けた継続的な研修を計画・実施することにより、管理職としての意識を高める。
	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	○	挨拶は積極的に行っている。	→
	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