

**<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 4 月 1 日 ~ 平成 30 年 12 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	○	法人理念はいつでも確認できるように携帯カードにして個々へ配布。職員に周知されている。	→
	年度事業計画と目標に関すること	○	事業計画は年度初めの法人全体会議で説明しているが、管理者は周知不十分と感じている。また、法人での事業計画は全員が常時確認できる状態にない。	→
	記録・報告、ミーティング等に関すること	○	ICT導入により、記録にかかる負担を一部軽減している。	→
	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	○	プリセプター制度により、職員個々からの意見・提案を吸い上げ、リーダー会議や管理職会議等での検討、予算申請を行っている。	→
	その他(上記以外・自由記載)			→

各職員が年度計画(法人・部署ごと)を理解・共有し担当業務に取り組むため、4月の全体会議で法人の年度計画を、部署会議で部署ごとの計画と目標を説明する。

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	○	仕事と出産・育児の両立のため、シフト調整や時短勤務等、女性が働きやすい環境を整備している。	→
	人員配置に関する こと	○	基準より手厚く職員が配置されており、育休取得、時短勤務や障害者の方にも働きやすい職場環境になっているが、夜勤者の不足により一人当たりの夜勤回数が増えてきているため、夜勤者数の確保、減少抑制が課題である。	→ 夜勤勤務者への評価の再検討、手当増額を通し、夜勤勤務が可能な方の採用、現職員数の維持を図る。
	勤務時間や業務内容に関する こと	○	障害や妊娠育児等による業務負担の軽減、時短勤務の希望を叶えられる。	→
	福利厚生等、労働環境に関する こと	○	歓迎会や忘年会、バーベキューや旅行等の親睦会を開催している。また各職場にマッサージチェアを設置し、個人が自由に使えるようになっている。	→
	健康管理に関する こと	○	定期健康診断、深夜業従事者健診の他、生活習慣病健診への共済補助有。毎年施設負担によりインフルエンザ予防接種を実施している。	→
	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	○	一人一人が果たすべき役割、職種や経験値等によって求められる職員像がわかりにくい。	→ 面談等により職員が自らの職責や役割について認識・再考する、また働き甲斐や意欲的な目標を持ち、価値観の醸成を図る指標とするため、既存のキャリアパス要件や職務分掌を見直し周知する。
	個々の職員の役割や目標に関する こと	○	毎年度、個人で目標を設定、評価する仕組みがあり、達成に向けての取組みを通してレベルアップを目指している。	→
	能力評価・面接等に関する こと	○	賞与支給に合わせて個人面接があり、上司との意見交換や不安点等の相談ができる。	→
	能力評価に基づく処遇改善に関する こと	○	人事考課票に基づき、自己評価と上司による評価を併せ賞与等に反映させている。	→
	賃金の決め方や昇給に関する こと	○	本俸表に基づき経験や能力を評価。原則昇給年1回(評価により年2回の場合も有)、賞与年2回支給している。	→
	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
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	○	研修年間計画に沿って、法人全体、各部署での勉強会を開催。外部講師や職員自身が講師を務め内部研修を行っている。	→
	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	○	資格取得に対する報奨金制度、資格手当制度等があり、費用負担の軽減・意欲向上に繋がっている。職務での外部研修は施設負担。自由参加の研修についての情報提供が有る。	→
	新人職員の教育体制に関する事	○	必要な教育項目について、個人票を用いた指導を実施。習得状況に合わせ、プリセプターが相談・助言を行っている。	→
	管理職層やリーダー層の教育に関する事	○	年2回リーダー勉強会を開催。外部のリーダー研修の他、ぐんま認定介護福祉士養成研修の受講も推進している。(H29年度末9名在籍)	→
	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	○	お互いを尊重し合い、平等なコミュニケーションが図れている。	→
	自由に意見を言える組織風土に関する事	○	専門性による壁や上下関係等がなく、自由に発言できるフラットな職場風土である。	→
	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	○	一人一人が真摯に課題に向き合い、改善に向け、チームで協力して取り組んでいる。	→
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関する事	○	個人での目標設定・評価することで、自分の課題を把握できる。	→
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関する事	○	現場での支援方法、施設内行事、使用物品の選定や発注など、各部署の主体性を持って管理している。また各委員会や行事等も職員主体で計画・運営している。	→
	その他(上記以外・自由記載)		「地域性、向上心の高い職場であり、人として、社会人として、福祉人としても成長していける風土がある。」「より良い施設にしたいという気持ちが伝わってくるので、個人の向上する気持ちが育てられる。」	→
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