

<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 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	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	○	法人の年度方針に基づき、各部署が年度活動計画を立案して、毎月幹部会議で活動実績についてチェックと対策を検討している。 しかし、各部署の月例会議で自部署の活動実績を毎月チェックし対策を検討することが不足している。	→ 職員が自部署の活動計画について把握し、活用できる様にする為に、各部署の月例会議にて毎月活動計画の実施状況をチェックし課題に対して対策を立案することをルール化する。 毎月、幹部会議で各部署の月例会議で活動計画について話し合われたかチェックする。
	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			→
	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			→
	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			→
	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			→
	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			→
	管理職層やリーダー層の教育に関する事	○	全職員を対象にコミュニケーションの初級研修を実施して、コミュニケーションの円滑化を図ると共に、管理者を対象に職員育成ツールとしてコーチング研修を集団研修で行なったが、まだ効果が十分でない。 また、管理者個々の能力に差があり、個別育成が必要だが十分にできていない。	→ コミュニケーションの円滑化を目指しコミュニケーション研修の初級編の次の段階として中級編をリーダー・リーダー候補を中心に実施する。 管理者がコーチングができることになることを目指し、管理者を対象に毎月集合研修を実施し、フォローアップとして管理者全員に対し個別コーチングを実施する。
	将来のキャリアに対する支援に関する事	△	キャリアアップの見える化を進め、職種・職位の表により提示を行なった。 また、介護プロフェッショナルキャリア段位制度を活用した評価制度を構築し運用を開始した。 しかし、それを基にした具体的なキャリアアップの目標設定やOJTが不十分になっている。	→ 目標設定やOJTが具体的にできる様に、介護プロフェッショナルキャリア段位制度による、レベル認定に取り組む。 介護プロフェッショナルキャリア段位制度と連動した「根拠のある介護基本マニュアル」を作成し、それに基づいたOJTを実施する。
	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			→
	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