

<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 9 月 1 日 ~ 平成 31 年 2 月 28 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事	理念・ビジョン・方針に関する事	○		→
	年度事業計画と目標に関する事	○		→
	記録・報告、ミーティング等に関する事	○		→
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する事	△		→
	現場からのアイデアや意見・提案に関する事	○		→
	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	○	女性職員育児休業取得100%、短時間正職員も就労している状況。現在の就労状況が恵まれているということを再度職員に周知徹底する必要がある。	→ いきいきGカンパニーベーシックの取得をし、就労しやすい職場ということを認識してもらい、職員の定着率を向上させる。
	人員配置に関すること	△	看護・介護職員1人当たり利用者数が1.78人という状況である。(全国平均1.7人(平成26年))職員の業務効率化をし、負担軽減策を考える必要がある。	→ 介護ロボットの導入で夜勤時間帯の介護職員の労力の軽減化を図る。また、タブレットの導入で介護記録の省力化を図り職員の業務負担感の軽減を図る。
	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	△	給与規定のとおり運用しているところであるが、この項目の点数が低い結果となった。職員に納得感をもって働いてもらうような施策が必要。	→ 職員に安心して働いてもらえるために、給与規定をはじめとした、この法人のルールを知ってもらうために就業規則についての研修を実施する。
	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	○		→
	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	○		→
	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	△		→
	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	○		→
	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