

<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 9 月 1 日 ~ 平成 30 年 8 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	○	・サービス提供と向上 ・地域と密着・地域への貢献 ・職員の資質向上と人材育成	→
	記録・報告、ミーティング等に関すること	○	月に1回のデイ会議や法人の全体会議等の記録は、記録担当者を選任し、記録を残し報告している。	→
	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			→
	その他(上記以外・自由記載)		職員の食事・休憩スペースを確保し、職員間のコミュニケーションの場として活用している。	→
				今後、職員向けに無料で活用できる業務用コーヒーマーカーを設置する。

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・職場環境に関する事	ワークライフバランス(仕事と暮らしの両立)に関する事	○	母性健康管理のための休暇等や、育児休業や介護休業がある。	群馬県いきいきGカンパニー認証制度のベーシック認証を取得する。
	人員配置に関する事			→
	勤務時間や業務内容に関する事			→
	福利厚生等、労働環境に関する事	○	平成29年9月より、年間公休数を120日に変更し、心身ともにリフレッシュすることにより、働きやすい環境と職員の定着を図っている。	→
	健康管理に関する事	○	年1回の健康診断、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)		職員の体力作りを図るため、スポーツジムの法人会員となっており、職員全員が利用できる。	→
評価・報酬に関する事	仕事の役割や責任の範囲等に関する事			→
	個々の職員の役割や目標に関する事			→
	能力評価・面接等に関する事	○	人事評価シートはあるが、項目の内容が分かり難い。	評価する側、評価される側双方が理解できる評価項目等に見直し、平成30年度より実施する。
	能力評価に基づく処遇改善に関する事			→
	賃金の決め方や昇給に関する事			→
	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
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	○	各職員が目標を設定し、研修等に積極的な参加をすることにより、知識・技術の向上に努めている。	→
	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	○	外部研修へ参加する際の費用を法人負担とし、また研修参加に要する時間を勤務扱いにするなど、研修への参加を積極的にバックアップしている。	→
	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			→
	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			→
	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