

**<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 11 月 1 日 ~ 平成 31 年 5 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事	理念・ビジョン・方針に関する事	◎	理念及び基本方針を定め、事業所内複数か所に掲示し、全従業員で共有するようにしている。	→
	年度事業計画と目標に関する事	◎	年度毎に年間目標を定め、事業所内に掲示し、会社の方向性を一本化を図り、全従業員で同じ方向に歩む環境がある。	→
	記録・報告、ミーティング等に関する事	◎	情報共有を念頭に、平成26年より介護記録用のスマホ・タブレット端末を導入し、介護者の記録時間の負担軽減や残業時間の短縮を図っている。	→
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する事	○	毎月第4月曜日の夕方からケアカンファレンスを開催し、全体ミーティングをする機会を設けている。	→
	現場からのアイデアや意見・提案に関する事	○	毎月第4月曜日のケアカンファレンスの中で「現場からの意見」を吸い上げ、議事録にまとめ社長に報告している。	→
	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
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	○	完全週休二日制度を導入し、従業員の心労・疲労・ストレス緩和対策を行っている。	→
	人員配置に関する事	○	土・日・祝日の勤務が職員間で偏りがでないよう勤務体制で考慮している。	→
	勤務時間や業務内容に関する事	○	看護職・介護職・厨房・ケアマネージャーがチームとなりケアにあたっている。	→
	福利厚生等、労働環境に関する事	○	平成29年より介護ロボットを導入し、腰痛緩和を図っている。	→
	健康管理に関する事	○	毎年法定通りの社内健康診断やインフルエンザ予防接種の費用を全額会社負担としている。	→
	その他(上記以外・自由記載)		顧問社会保険労務士と契約しており、法律に則った職場環境のルール化を図っている。	→
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	○	半年毎に職員個々が次期目標を立案し、方向性を明確化している。	→
	能力評価・面接等に関する事	○	自社オリジナルの評価項目(30項目)を策定し、管理者が部下の努力を公平に点数化し評価している。その結果をもとに職員1人1人と社長が個別面談を行っている。	→
	能力評価に基づく処遇改善に関する事	○	自社オリジナルの評価項目(30項目)を策定し、管理者が部下の努力を公平に点数化し評価している。その結果により賞与査定額に反映される仕組みを取っている。	→
	賃金の決め方や昇給に関する事	○	入職時点での過去の介護経験を1年単位で分け基本給を定めているが、キャリアパス要件まで規定していない。	→
	その他(上記以外・自由記載)			→
				キャリアパス要件の明確化。

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	○	毎月職員個々の学び計画を立て、資質向上に取り組んでいる。毎月第4月曜日のケアカンファレンス後においても、勉強会を欠かさず開催している。	→
	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事	◎	群馬県の「出前講座」を活用し、県職員や県内大学教授を事業所にお招きし、研修を開催している。	→
	新人職員の教育体制に関する事	○	入職時には社長より接遇や介護サービスの理解など研修を実施している。入職後1ヶ月間は先輩が指導者としてマンツーマンで指導をする体制がある。	→
	管理職層やリーダー層の教育に関する事	○	外部のリーダー研修等に適宜参加している。通信講座を受講修了しているものもある。	→
	将来のキャリアに対する支援に関する事	○	国家試験の受験費用や外部研修(通信講座)受講費用の一部を補助している。	→
	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	◎	事業所内は半年おきにワックス業者が入りピカピカにしている。その清潔な環境下で仕事に取り掛かるとおのずと明るい声が出てくるようになる考えである。	→
	自由に意見を言える組織風土に関する事	○	人間関係が悪化しないように、評価制度を設けている。評価が悪かった職員の中には退職する者もいたが、その分一生懸命動いているスタッフは評価され、残り、良い人間関係が構築されている。	→
	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	○	社長からのトップダウン型ではなく、現場サイドで責任者と一般職が協議している。「現場に知恵と工夫が溢れるように」が社長の合言葉である。	→
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関する事	○	新たな資格取得をすれば手当が増額する。(1国家資格で5,000円/月)。	→
	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