

<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	△	アイデアを吸い上げる仕組みがなく、積極的にアイデアを出そうという気もあまりない。	→ やりがいがあり、活気のある職場環境にする為、委員会活動の中身を見直し、意見の取り入れがスムーズにできる仕組みを作る。
	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	○	職員の個人的な希望休暇に対し、勤務調整を配慮している。 また、平成30年8月に職員向け保育施設をオープンする予定があり、仕事と家庭の両立支援・女性活躍支援など推進している。	→
	人員配置に関すること	△	常にギリギリの配置で余裕を持った配置ができていない。その分、職員の負担も多い。	→ 実習生の受け入れを積極的に行い人材確保に繋げる。求職者向けイベントを開催するなど採用活動を強化する。多様な人材確保策(シルバー人材など)を実施し、人員不足の状況を改善する。
	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	○	定期職員検診を年1回、夜勤者については年2回実施している。	→
	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	○	介護のキャリア形成においては、順次キャリアアップしていく指針を決めている。	→
	個々の職員の役割や目標に関すること	○	年間を通し自己管理シートを作成し、定期的な上司との面接の中で目標管理や業務上の悩み・不安などを相談している。	→
	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	○	内部研修は毎月実施。外部研修へはできる限り積極的に参加できる体制を整えている。	→
	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			→
	新人職員の教育体制に関する事	○	新人に対しプリセプターを配置し、継続した指導・相談が行える体制としている。	→
	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	○	挨拶は活発に交わされ、外来者に対しても皆明るく挨拶をしている。	→
	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	○	職員それぞれが考え・実行する。またそれを尊重する風土がある。	→
	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