

<宣言>グループホームつつじ
 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 31 年 1 月 16 日 ~ 平成 31 年 6 月 15 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	○	朝礼と毎月の会議にて読み上げを実施。日々理念を理解し利用者様に接している。	→
	年度事業計画と目標に関すること			→
	記録・報告、ミーティング等に関すること	○	毎月事業所全体会議を実施し、他事業所事例や事業所内利用者様の各情報共有を行っている。また報告・連絡・相談を掲示して職員が話しかけやすい環境づくりに努めている。	→
	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)			→

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	○	各家庭環境に合わせた採用や適切な休暇を設けている。妊娠・育児・介護に対する業務調整は円滑に対応しているが、いきいきGカンパニー制度の認証を取得していない。	→
	人員配置に関する事			→
	勤務時間や業務内容に関する事	○	公休と有給休暇取得率は高い。時間外労働も必要最低限に抑えるよう努めている。	→
	福利厚生等、労働環境に関する事	○	有給休暇取得率は高い。残業手当も完全支給を実施。	→
	健康管理に関する事	○	毎勤務時、職員個々の健康チェックを施行。自己管理の徹底並びに体調変化時早期に発見し休養をとらせるよう努めている。	→
	その他(上記以外・自由記載)			→
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	○	半期ごとに個人目標を設定し、評価している。評価に基づいて、ボーナスを支給。	→
	能力評価・面接等に関する事	○	半期ごとの目標に対するフィードバック面接を実施している。	→
	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 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事 こと	○	月に1回の全体会議にあわせて研修を実施している。藤和グループで行う各種研修の参加を促している。	→
	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 こと	○	初任者研修については資格支援制度がある。	→
	新人職員の教育体制に関する事 こと	△	スタートブックを用い、理念から業務に携わる基本事項を実施。その後OJTを実践しているが、進捗確認のチェック表は不足している。	→ 月に2回程度本部において各事業所入職者を集め、理念等の周知と仲間意識の向上を促すため研修を実施する。
	管理職層やリーダー層の教育に関する事 こと			→
	将来のキャリアに対する支援に関する事 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事 こと	挨拶や声かけなどの組織風土に関する事 こと	○	挨拶は基本8用語を毎日唱和。利用者様だけでなく、スタッフ同士の挨拶も重視。	→
	自由に意見を言える組織風土に関する事 こと	○	月に1回の全体会議でのヘルパー同士の意見交換を実施している。	→
	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 こと			→
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関する事 こと			→
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関する事 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