

<宣言>

ぐんま介護人材育成制度実施要綱第5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

令和 元 年 8 月 1 日 ~ 令和 2 年 7 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 ※「今後取り組む項目」及び「現在の取組を公表したい項目」を具体的に記載	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	○	理念は各職場に掲示。朝礼時に唱和を行っている。	→
	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	○	朝礼や施設長会議記録は速やかに共有サーバーに入力し、職員が確認できるようにしている。	→
	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)			→

大項目	小項目	具体的取組		
		自己評価	現在の状況 ※「今後取り組む項目」及び「現在の取組を公表したい項目」を具体的に記載	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	○	子育て中の職員がいる事業所においては急な出来事にも対応できるよう体制を整えている。	→
	人員配置に関すること			→
	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			→
	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 ※「今後取り組む項目」及び「現在の取組を公表したい項目」を具体的に記載	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	○	職員のための研修を職員が企画をし、互いの資質向上ができるようになっている。	→
	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こと			→
	新人職員の教育体制に関すること	○	新入職者に対する教育体制は整備しているが、徹底されていない。	→ ・新人教育に当たっては、新入職者教育用の自社マニュアルを用いる。また、介護現場における技術(食事介助、入浴介助、排泄介助等)に関しては、画一的な教育ができるよう、共通のマニュアルを用いる。 ・習得状況は新入職者研修予定・実施確認表にて進行状況をチェックし、その状況に応じて入社3年以上の職員が指導・評価・フォローアップを行い、管理者に報告することを徹底していく。
	管理職層やリーダー層の教育に関すること	○	週1回管理職会議を行い、施設長会議を月1回は必ず開催、施設長同士意見を出し合い共有している。	→
	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	○	各施設の雰囲気づくりを大切に意見を聞きながら心地いい職場作りをしている。	→
	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	○	ひとりひとりの意見がくみ取れていない。	→ ・以下のような仕組みをつくる。 ①情意評価面談時(年2回)に、職員から意見やアイデアを聞き、記録表を作成 ②管理者がアイデアを随時確認の上、管理者会議等で勘案 ③次回面談時等に、進捗状況を提案者にフィードバック ・問題等があれば、解決に向けて管理者が中心になりサポートする。
	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