

<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 31 年 4 月 1 日 ~ 令和 2 年 6 月 30 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	△	理念を施設内数か所に掲示し、毎日朝礼時唱和しているが、職員に浸透できていない。	→ 理念、ビジョン、方針を具体化したクレドカードを新たに作成、朝礼、委員会等で唱和する。職員全員が勤務時間内はカードを常に携帯し、理念、ビジョン、方針を職員全員が共有する。
	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	○	○報告・連絡・相談を確実に実施する為、定時、随時にミーティングを実施している。 ○アジェンダの準備と事前通知の実施 ○ミーティング時間は30分~60分以内とし、勤務時間内で実施している。	→
	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	○	意見、提案、アイデアなど自由に発言できる職場環境で、必ずフィードバックする様にしている。	→
	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	○	○希望休を最大限取得できる様配慮している。 ○勤務時間は柔軟に対応、家庭の事情に配慮した働き方を支援している。	→
	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	○	職員同士のチームワークにより業務の分担を図り、全職員、「残業時間ゼロ」を実行している	→
	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 (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	○	研修費用は法人が負担し、研修参加時間は、勤務時間扱いとしているが、法人としての研修計画がない。	→ 社外研修・外部講習・施設内研修等、人材育成の強化・支援体制を明確にするため、年間研修計画を作成する。
	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	○	人材育成に力を入れており、社外講習、研修等積極的に参加している。	→
	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	○	外部勉強会の参加等で、マネジメント能力向上に向けた取り組みを進めている	→
	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	○	○風通しのよい組織風土を作る為、現場の主体性を重視している。 ○ミーティング、懇親会などを通じて職員間の話し合いの場を積極的に設けている。	→
	自由に意見を言える組織風土に関する事	○	職員の意見に対し検討のプロセス、結果、今後の対応などリアクションを必ずしている。	→
	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	○	サービスなどの振り返り、課題の掘り起し、改善活動の取り組みなど、積極的に実施している。	→
	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	○	自主性の尊重に注力、現場の事は現場に任せる等、職員の判断、創意工夫を生かす取り組みをしている。	→
	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