

<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 11 月 1 日 ~ 令和3 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 ※「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	○	会社の理念、年度方針は各事務所内に掲示し、毎朝朝礼にて復唱することで周知、徹底している。	→
	年度事業計画と目標に関すること	○	各部署の年度目標は事務所内に掲示し、毎朝朝礼にて復唱している。	→
	記録・報告、ミーティング等に関すること	○	社内回覧やグループウェアを活用し、最新の情報が共有できるようにしている。また各部署ごと、職種ごとに定期的にミーティングを開催し、職員間の情報共有ができる環境を整えている。	→
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関すること	○	役職者会議にて法人の取り巻く環境や課題について話し合っているが役職者以外で話し合う機会を設けられていない。	→ 法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する話し合いの場(全体ミーティング)を年2回設ける。
	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	○	育児短時間勤務、深夜業務免除、時間外業務の免除や、資格取得を目的とする短時間正規職員制度など個々の職員の事情に可能な限り配慮した支援を行っている。また女性職員だけでなく、男性職員の育児休業を推奨し、取得している。	→
	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			→
	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	○	年2回人事考課表による自己評価、役職評価を踏まえ、個人面接を実施し、推奨点、努力点を交えフィードバックしている。	→
	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	○	サービスの質の向上を目的として委員会で決定した年間研修計画に沿って外部講師を招く全体研修から社内講師で行う課内研修まで幅広く実施している。	→
	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こと			→
	新人職員の教育体制に関すること	○	グループ全体でスキルアップセミナーを年3回実施している。その他OJTとしてベテラン職員2名が約3ヶ月間サポーターとして担当し業務の修得状況の把握やアドバイスをし、個々の職員の能力に応じた教育体制を整え、業務を修得しやすい環境を整備している。	→
	管理職層やリーダー層の教育に関すること			→
	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	○	ミーティングや個人面談、アンケートにて自由に意見を言える環境を整備しているが、組織風土として確立していない。	→ 幅広く意見を言える環境整備のため、職員がアイデアや意見を伝える窓口担当者の任命や、アイデアポスト設置による書面での意見の集約を行うことで組織風土の改善に努める。
	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			→
	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