

## &lt;宣言&gt;

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 1 月 1 日 ~ 平成 30 年 12 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	○	施設の理念・行動指針を毎月全体朝礼で訓示。各スタッフフロアーに掲示している。	→
	年度事業計画と目標に関する事	○	毎年2月に次年度、事業計画・事業目標を策定している。策定にあたっては各部署より意見提出を求めている。また各部署代表者が会議に出席し話し合っている。	→
	記録・報告、ミーティング等に関する事	○	毎月1回各部署長会議、一般職員はフロアー会議を毎月1回開催し情報共有している。	→
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する事			→
	現場からのアイデアや意見・提案に関する事			→
	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
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	○	妊婦の方には業務において、本人と相談しながら身体的負担軽減に努めている。施設長からも育児休暇や育児短時間勤務など制度の活用を促している。29年度は5人活用した。また男性の育児休暇も推進し1名利用している。また、介護休暇制度もある。	→
	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	△	各職場長にて評価票を用いて能力評価しているが、個別の面談等が実施できていない。	能力評価をもとに各職員に対して各職場長が面談を実施する。年1回(12月)
	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			→
	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			→
	管理職層やリーダー層の教育に関する事	△	中間管理職におけるリーダー層の教育・研修が不十分である。	→ 管理職・リーダーのあるべき姿、行動などの研修計画を策定(4月)し実施する。
	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			→
	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			→
	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