

## &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 4 月 1 日 ~ 平成 31 年 9 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	△	職員一人一人が理念・方針を把握できている意識が不足している。	職員全員でどのような施設・介護をしていきたいかを話し合い、事業所理念や方針を見直し、常に意識できるよう方法を定める。
	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			→
	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	○	職員から定期的にアンケートを取ったり、カンファレンスやミーティングを行い意見交換やアイデアを吸い上げ業務に反映している。	→
	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	○	仕事と家庭が両立できるようにできる限り職員の希望に沿って休暇を取得している。また、子供が体調を崩した時や学校行事など急な休みに対しても受け入れ、職員皆で協力し合っているが、有給休暇の消化率が低い。	→ ワークライフバランスの取組は継続して実施し、有給休暇の消化率を上げていく。(最低月に1日以上以上の消化を目指す)
	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	△	職員と個別に話し合う機会がなく、共有する取り組みを行っていない。	→ 星辰の家での評価表を作成。具体的な評価方法を構築する。
	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 (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	△	新人につく職員がバラバラになりがち。業務マニュアルはあるが育成計画についてのマニュアルが整っていないので指導にもばらつきが見られる。	→ ベテラン職員は指導力を養う研修に参加し、新人教育マニュアルを作成する。
	管理職層やリーダー層の教育に関する事			→
	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	○	利用者の事、業務の事など話し合える雰囲気ある。4月からミニミーティングを毎日開催し、さらに話しやすい環境を整えている。	→
	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			→
	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