

【宣言情報】

**<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 30 年 8 月 1 日 ~ 平成 31 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 (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	○	法人理念や各施設で策定された年度の基本方針は、職員一人ひとりが事業への参画意識をもって、当該理念等に適った行動ができるよう、毎朝の朝礼時に復唱している。	→
	年度事業計画と目標に関すること	○	年度の事業計画に対する進捗度および実行状況を毎月の関係会議で確認している。また、目標に対する到達点また達成にむけた課題を協議している。その内容は法人全体で理事長が開催する施設運営会議にて情報共有を行っている。(目標は年度初めに掲示または面談等で全職員に伝達して共通認識を図っている。)	→
	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			→
	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	○	託児所の設置やしごと参観(子が親の仕事体験する)などを通して、子育て中の職員にも配慮した職場づくりを促進している。また、2018年2月に「くるみん」認定事業者、3月には「群馬県いきいきGカンパニー」に認証された。	→	
	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	△	定期健康診断やストレスチェック、産業医からの健康指導などを通じて職員の健康管理を行っているが、事業主・管理者と職員との認識の間に差があった。この要因として、特に介護職員には、腰痛で悩んでいる職員が多いことがうかがえた。	→	医師の助言に基づき、職員に対する腰痛予防対策を周知のうえ腰痛に関する問診を行い、当該職員が希望する場合や問診の結果で医師が特に必要と判断する場合には、医師との面談の機会を設け、腰痛健康診断(腰痛の早期発見・早期対応)を行う。
	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	△	上位職員との定期的な個別面談は行っていたが、職員個人の年間の目標を設定する機会にしたり、その目標を自身の成長につなげられるような仕組みがなかった。	→	年間の個人目標を記したカードを作成し、当該目標を可視化することで日常的に目標達成にむけて行動を意識できるとともに、その達成度に応じて、上位者から評価できる仕組みを導入する。年間の個人目標の設定は、期待を伝える意味でも定期的な個別面談などを通じて設定する。
	能力評価・面接等に関すること	△	上位職員との定期的な個別面談は行っていたが、明確な評価方法や当該職員に対するフィードバックがなく、画一的な取り組みに留まっていた。	→	定期的に上位職員との個別面談を実施し、その際に個人目標の設定や達成度の確認、上位者からの助言等を行う。個人目標カードや賞与時の評価と一体的に行うことで職員のやる気の維持・向上につなげる。
	能力評価に基づく処遇改善に関すること	△	法人規定ならびにキャリアパス表に基づく定期昇給、昨年度より基本給や諸手当を増額改定するなど処遇改善を行っている。また、功労賞を規定し報奨制度を導入したものの運用にあたっては未だ定着していない。事業主・管理者と職員のチェック結果に差があった。	→	賞与支給時において、にやりホット事例が多かった職員や利用者・家族から高い評価を得ている職員、事例発表会の入賞者等、功績のあった職員に対し、賞与支給率を0.1加点することを明確化し組織の活性化・職員のモチベーションの維持・向上につなげる。なお、対象職員については各施設に評価委員会を設置して、評価委員会による協議を経て決定する。
	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	○	法人内に専門の研修機関があり、段階的かつ系統的な研修計画をもとに自らが提供するサービスの資質向上に向けた研修を行っている。また、各施設内においても各委員会が企画した勉強会を活発に開催している。	→
	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	○	資格取得のための補助金支給制度があり、毎年複数の職員が補助を受けている。また、学会や事例発表会、職能団体が主催する研修などにも職員が多数参加している(介護福祉士や介護支援専門員の受験対策講座も当法人独自で研修を行っており、積極的に資格取得に取り組んでいる)。	→
	新人職員の教育体制に関すること			→
	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	○	毎朝の朝礼時より、お互いに気持ちの良いあいさつを励行し、職員間のコミュニケーションの促進に努めている。また、職員の好事例を称え合う「にやりホット報告書」を全施設が取り組んでいる。事例を会議で発表し全体で共有することで、信頼関係の形成が促進される組織風土につながっている。	→
	自由に意見を言える組織風土に関すること			→
	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