

【宣言情報】

宣言事業者名：

社会福祉法人 かんら会

## &lt;宣言&gt;

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

2019 年 8 月 1 日 ~ 2020 年 4 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 ※「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	○	法人理念はいつでも確認できるように携帯カードにして個々へ配布。職員に周知されている。	→
	年度事業計画と目標に関すること	○	事業計画と目標は法人全体、事業所単位で作成し、全体会議で周知、事業所ごとの勉強会で共有している。	→
	記録・報告、ミーティング等に関すること	○	ICT導入により、記録にかかる負担を一部軽減している。申し送りやケアカンファレンスで、情報共有とケアの展開ができるようにしている。	→
	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	○	プリセプター制度により、職員個々からの意見・提案を吸い上げ、リーダー会議や管理職会議等での検討、予算申請を行っている。	→
	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 ※「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	○	シフト調整や時短勤務等で、女性や障害者の方が働きやすい環境を整えているが、群馬県いきいきGカンパニーの認証は受けていない。 正職員が有休を取得しにくい状態になっている。	群馬県いきいきGカンパニーとしての認証を受ける。 職員全員の有休取得希望時季を聴取し、業務に支障が出ないように調整。計画的かつ個人の希望に添った有休取得を通し、サービスの質の維持と私生活の充実を実現する。
	人員配置に関すること	○	基準より手厚く職員を配置しているが、夜勤ができる職員数が少なく、1人あたりの回数が多く負担になっている。	夜勤ができる職員数を増やし、1人当たり月5回以下に抑え、心身の負担を軽減する。
	勤務時間や業務内容に関すること	○	障害や妊娠育児等による業務負担の軽減、時短勤務の希望を叶えられる。	
	福利厚生等、労働環境に関すること	○	歓迎会や忘年会、バーベキューや旅行等の親睦会を開催している。また各職場にマッサージチェアを設置し、個人が自由に使えるようになっている。	より長く働いてもらえる職場を目指し、永年勤続表彰を10年以降5年ごとに設定し、規程を作成する。
	健康管理に関すること	○	定期健康診断に年齢に応じたがん検診を福利厚生として追加。深夜業従事者健診、生活習慣病健診への共済補助有。毎年施設負担によりインフルエンザ予防接種を実施している。	
	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	○	毎年度、個人で目標を設定、評価する仕組みがあり、達成に向けての取組みを通してレベルアップを目指している。	
	能力評価・面接等に関すること	○	賞与支給に合わせて個人面接があり、上司との意見交換や不安点等の相談ができる。	
	能力評価に基づく処遇改善に関すること	○	人事考課票に基づき、自己評価と上司による評価を併せ賞与等に反映させている。	
	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 ※「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	○	研修年間計画に沿って、法人全体、各事業所での勉強会を開催。外部講師や職員自身が講師を務め内部研修を行っている。	→
	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	◎	資格取得に対する報奨金制度、資格手当制度等があり、費用負担の軽減・意欲向上に繋がっている。 職務での外部研修は施設負担。自由参加の研修についての情報提供が有、参加申込の代行を行っている。 H30年度は31名が認定特定行為業務従事者の認定を取得（費用施設負担）。	→
	新人職員の教育体制に関すること	○	必要な教育項目について、個人票を用いた指導を実施。習得状況に合わせ、プリセプターが相談・助言を行っている。	→
	管理職層やリーダー層の教育に関すること	○	年2回リーダー勉強会を開催。外部のリーダー研修の他、ぐんま認定介護福祉士養成研修の受講も推進している。（H30年度末10名在籍）	→
	将来のキャリアに対する支援に関すること	○	職員1人ひとりが将来のキャリア目標を描けるような支援ができていない。	→ 管理職で介護プロフェッショナル段位制度のアセッサー講習を受講し、施設内のアセッサーを育成する。
	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	○	お互いを尊重し合い、平等なコミュニケーションが図れている。	→
	自由に意見を言える組織風土に関すること	○	専門性による壁や上下関係等がなく、自由に発言できるフラットな職場風土である。	→
	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	○	一人一人が真摯に課題に向き合い、改善に向け、チームで協力して取り組んでいる。	→
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関すること	○	個人での目標を設定・評価することで、自分の課題を把握できる。	→
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関すること	○	現場での支援方法、施設内行事、使用物品の選定や発注など、各部署の主体性を持って管理している。また各委員会や行事等も職員主体で計画・運営している。	→
	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