

(様式第2号)

ぐんま介護人材育成宣言書

【基本情報】

法人名	フリガナ シャカイフクシホウジンホウチカイ	法人所在地			
	社会福祉法人 邦知会	桐生市広沢町6-307-3			
設立年月	平成9年7月	正規職員:	63 人 (男性: 25 人 女性: 38 人)		
		非正規職員:	31 人 (男性: 12 人 女性: 19 人)		
取組宣言事業所	<input type="checkbox"/> 法人単位		<input checked="" type="checkbox"/> 事業所単位		
取組宣言事業所一覧	No.	介護保険事業所番号	事業所名	サービス種別	介護サービス情報公表システムURL
	1	1070300106	特別養護老人ホーム ユートピア広沢	介護老人福祉施設	http://www.houchikai.or.jp/2017/04/20170420106
	2	1070300833	特別養護老人ホームハーモニー広沢	介護老人福祉施設	http://www.houchikai.or.jp/2017/04/20170420833
	3				
	4				
	5				
	6				
	7				
	8				
	9				
	10				
	11				
	12				
	13				
	14				
15					
宣言にあたり、次に掲げる要件を満たしています					
<input checked="" type="checkbox"/> 介護保険法などの事業の実施に係る関係法令等について、その内容を遵守し、適正な運営を行っている					
<input checked="" type="checkbox"/> 労働関係法令に違反する重大な事実がない					
<input checked="" type="checkbox"/> 法人又は事業所のホームページを備えている					
<input checked="" type="checkbox"/> スタートアップセミナーを受講している 受講年月日 平成30年6月27日					
ホームページURL http://www.houchikai.or.jp					

【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 5 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	○	法人理念、法人行動スローガン、施設理念を定め、毎月確認する機会を設け周知している。年度当初の部署会議で職員に、年度の方針を説明している。	→
	年度事業計画と目標に関する事			→
	記録・報告、ミーティング等に関する事			→
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する事	○	4月・10月・1月・3月開催の、法人各部署リーダーが参加する法人全体会議の中で、運営方針や取り組む課題を共有し、各部署の事業展開を行って	→
	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	○	3年の育児休暇や妊娠時の勤務配慮等がある。また、毎月の計画的有給休暇付与があり、学校行事等への参加もできるだけ配慮している。	→	
	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	○	各シフトでの業務内容の整理を進め、概ね定時退勤ができていますが、行事や会議等での時間外勤務があり、さらに業務内容の整理を進める必要がある。	→	各部会議で、業務内容の一覧化を進め、それぞれの勤務シフトにおける業務を見直し、整理する。
	福利厚生等、労働環境に関すること	○	計画的に有給休暇やリフレッシュ休暇の取得を進めている。慶弔休暇、結婚休暇、配偶者の出産休暇等の特別休暇がある。社保、退職共済制度への加入、再雇用制度、健康診断やインフルエンザの接種を行っている。	→	
	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	○	半年毎にリーダーによる面接を行い、個々の目標設定や業務役割について話し合い、自己評価表を作成している。	→	
	能力評価・面接等に関すること			→	
	能力評価に基づく処遇改善に関すること	△	自己評価に基づき、リーダー及び施設長面接の中で、目標の達成度、業務課題等の確認を行い、評価により賞与支給率を上げているが、評価項目をより現状に合わせた内容に見直しを進める時期になっている。	→	キャリアアップや技能向上との連動等、評価基準や項目を再考し、処遇改善につなげる制度を構築する。
	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			→
	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			→
	管理職層やリーダー層の教育に関すること	○	ユニットリーダー研修、認知症研修、実習指導者研修等に全リーダーを計画的に参加させている。	→
	将来のキャリアに対する支援に関すること	△	昇給、昇格等の経験年数基準を示し、毎年の面接において将来への希望を確認しているが、支援体制が明確になっていない。	→ キャリアパスの仕組みを見直し、求められる能力・機能を明確にし、役職別研修など資質向上への支援体制を明確にする。
	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			→
	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	○	理念である、寄り添う介護を目指し、個別ケアを行うために施設の改修やユニット・グループでの支援体制の構築等を通し、ケアの質を意識する風土がある。	→
	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