



ぐんま介護・福祉人材育成宣言 事業者の認定

群馬県では、若者や求職者等の介護・福祉業への参入を促進するとともに、職員の定着を図るため、人材育成及び処遇・職場環境の改善に積極的に取り組むことを宣言し、その取組を広く公表する介護・福祉事業者を「ぐんま介護・福祉人材育成宣言事業者」として認定します。

認定を受けると

- 県の委託事業者が、職場環境改善や人材育成など、改善の取組に関する相談に応じ、宣言事業者を支援します
- 宣言事業者であることを県のホームページで公表します
- 県の人材確保に係る支援策の優遇措置を受けることができます

効果

- 職場全体で取り組むことで職員のスキルアップやモチベーションのアップにつながります
→ 介護・福祉職員の離職防止、定着促進につながります
- 取組を学生や地域に広くアピールすることができイメージアップにつながります
→ 魅力的な取組を行っている事業者への参入が促進されます

特徴

- 事業主(管理者)と職員が一体となって取り組む仕組みです
- 現状把握を行って自らの課題を抽出するため、それぞれの法人(事業所)に応じた目標を設定できます
- 段階的に改善の取組を行えます

事業者認定の流れ



はじめにスタートアップセミナーを受講!

【県】

- ホームページで公表

現状把握・課題抽出

- CHECK & ACTION25を活用し、現状を把握して課題を抽出します

- 確実にステップアップできるような段階的に取組を行うことを推奨しています

取組結果の報告

- 取組結果を評価し、県に報告します

宣言項目の決定・申請

- 重要性、緊急性等を考慮し、宣言項目を決定し、県に申請します

まずは小さな一歩から!

改善の取組

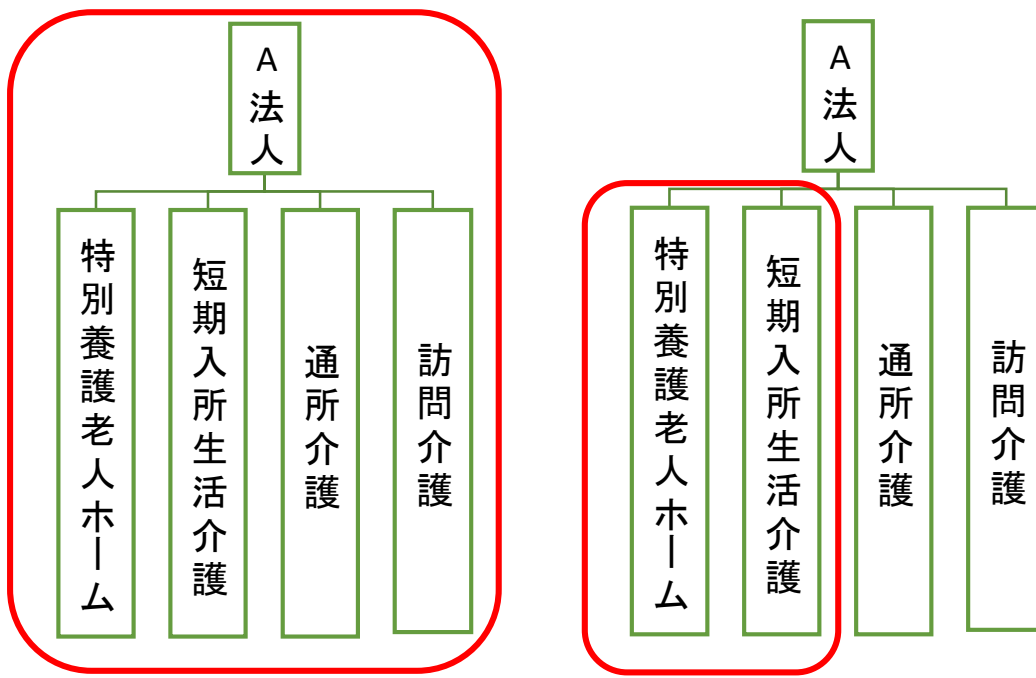
- 宣言項目の実現に向けた取組を行います

【県】

- 認定証交付
- ホームページで公表

取組の単位

- 取組は、法人単位でも事業所単位でも申請可能です



現状把握・課題抽出の方法

- CHECK&ACTION25を活用して、事業主(管理者)と職員、それぞれの現状認識を把握します
- 職員の現状認識は、全職員に対して無記名アンケートを実施し、その平均点を採用します

雇用管理改善チェックリスト CHECK&ACTION 25

あなたの法人・事業所の雇用管理の状況はどうなっているでしょうか。下記のチェックリストで、事業主や管理職の方だけでなく職員の立場からチェックして、現在の雇用状況を把握してみましょう。

自法人・事業所の雇用管理状況をチェックしてみましょう

A 情報共有・コミュニケーション

項目	事業主・管理者	職員	平均点	
1 理念、方針、ビジョンを職員に周知・確認している	4	3	2	1
2 年度事業計画と目標を職員に明確に示している	4	3	2	1
3 記録・報告・ミーティング等で、利用者等に対する情報の共有を徹底している	4	3	2	1
4 自法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題について話し合う機会を設けている	4	3	2	1
5 従業員からのアイデアや意見・提案を採り上げる機会を設けている	4	3	2	1



B 労務管理

項目	事業主・管理者	職員	平均点	
6 業務の共通しやICTの導入等により、勤務時間や仕事内容で過度な負担を強いないようにしている	4	3	2	1
7 職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらでも仕事を続けられる支援を行っている	4	3	2	1
8 パワハラ・セクハラ等の予防・解決に向けた取り組みを行っている	4	3	2	1
9 相談窓口を設置するなどして職員の不満・不安を聞く機会を設けている	4	3	2	1
10 職員一人ひとりの心身の健康に配慮する取り組みを行っている	4	3	2	1



C 評価・報酬

項目	事業主・管理者	職員	平均点	
11 一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている	4	3	2	1
12 評価基準を示し、仕事ぶりや能力について定期的にフィードバックを行っている	4	3	2	1
13 仕事ぶりや能力などの評価を踏まえ、何らかの処遇改善につなげている	4	3	2	1
14 人事制度を実際に合った評価とするため、適宜調整や見直しを行いながら運用している	4	3	2	1
15 賞金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	4	3	2	1



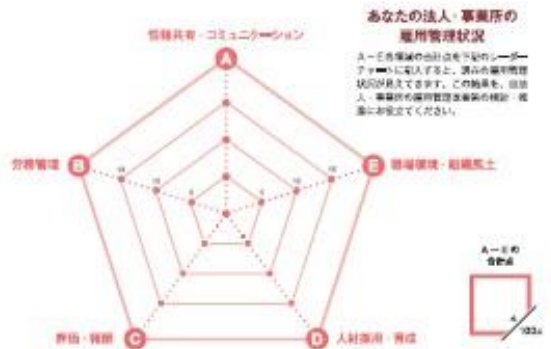
D 人材採用・育成

項目	事業主・管理者	職員	平均点	
16 自法人・事業所の現状分析をもとに、必要な人材の募集・採用を行っている	4	3	2	1
17 難力ある人材づくりを行い、応募者に適切な方法で発信している	4	3	2	1
18 研修体制の整備や自己啓発支援などを通じ、職員のスキルアップを図っている	4	3	2	1
19 新入・リターン・管理職などの階層に応じた教育を体系的に行っている	4	3	2	1
20 開発のキャリア形成について、支援やアドバイスを行っている	4	3	2	1



E 職場環境・組織風土

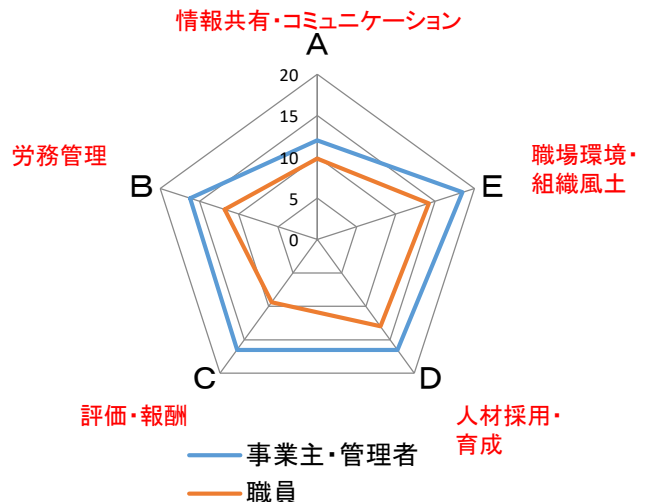
項目	事業主・管理者	職員	平均点	
21 多様な・価値を創出する介護・一スにアームで対応している	4	3	2	1
22 有効な働き方の改善促進に向けた体制を明確化し、取りやすい環境を整えている	4	3	2	1
23 高齢者をはじめ多様な人材が活躍できる環境を整えている	4	3	2	1
24 利用者や利用者家族からのクレームや過激な要求には迅速で対応している	4	3	2	1
25 士徳を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある	4	3	2	1



現状把握の結果

- 相対的にポイントが低い項目
- 事業主(管理者)と職員の認識の差が大きい項目

などを参考に、改善に取り組むべき課題を抽出します



宣言書の内容

頑張っている
介護・福祉事業者が
わかるね



- 宣言書は、基本情報、宣言情報、法人情報で構成されています
- 法人情報の記載は任意ですが、アピールしたい項目は積極的に記載していただくことを推奨しています

【宣言情報】		宣言事業者名:										
<p><宣言></p> <p>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。</p>												
取組期間		<p>「将来の目標」達成のための取組期間です</p> <p>年 月 日 ~ 年 月 日</p>										
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。)												
		具体的取組										
大項目	小項目	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	理念、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している		→									
	改善の取組を行う項目のほか、既にしっかり取り組んでいる項目があれば任意で記載してください		→							<ul style="list-style-type: none"> • はじめからたくさんの項目に目標を設定するのではなく、段階的に、確実にステップアップすることを目指した目標設定を推奨しています • 取組期間終了後、結果を公表します • 目標が達成できたら次の宣言へ！できなかったら、もう一度チャレンジできます 		
	現場からのアイデアや意見・提案を吸い上げる機会を設けている		→									
		【自己評価】	事業主（管理者）・職員両方の評価で判断します ◎十分達成 ○概ね達成 △不十分 ×未達成									

働きやすい職場、職員を育てられる職場には人が集まります。

みんなでステップアップを目指しましょう！

これから介護の仕事を始めようとする人は、職場選びの参考にしてください。

宣言事業者はこちらから確認できます

URL : <https://www.pref.gunma.jp/site/kaigojinzai/2264.html>

トップページ > 介護人材の確保・育成 > ぐんま介護・福祉人材育成制度