

<宣言>

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

令和4年11月1日～令和5年10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	理念、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している			→
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	△	年度事業計画を職員に明示していない。	→ 方向性を明確に示し、各事業所間の連携のとれた法人一体型の運営を目指す。そのために具体的な年度事業計画を策定する。
	記録・報告、ミーティング等で、利用者等に関する情報の共有を徹底している	○	介護スタッフだけでなく、看護師・調理スタッフ・事務スタッフなどを含めた申し送り(朝礼・ノート・記録等)を行っている。日々のコミュニケーションの中での情報共有・相談等を行えている。	→
	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			→
	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			→
	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	業務の見直しやICTの導入等により、勤務時間や仕事内容で過重な負担を強くないようにしている			→
	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	◎	産休・育休の取得。子育てや介護・本人の身体状況など、一人ひとりに応じた配慮(仕事内容・勤務日数時間等)を心掛けた働き方を実施している。	→
	パワハラ・セクハラの予防・解決に向けた取り組みを行っている			→
	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			→
	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			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
評価・報酬	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			→
	評価基準を示し、仕事ぶりや能力について面談によるフィードバックを行っている	△	評価基準が明確になっていない。	→ 自己の強み弱みを活かす法人としての一定の評価基準・評価制度を整備する。
	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			→
	人事制度を実態に合った制度とするため、適宜検討や見直しを行いながら運用している			→
	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している			→
	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 ※「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
人材採用・育成	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			→
	魅力ある職場づくりを行い、求職者に適切な方法で発信している			→
	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	○	職員の段階に応じた外部研修の受講を勧め、研修費用を補助している。	→
	新人・リーダー・管理職などの階層に応じた教育を体系的に行っている			→
	将来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			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
職場環境・組織風土	多様化・複雑化する介護ニーズにチームで対応している			→
	有給休暇の取得促進に向けた体制を明確化し、取得しやすい環境を整備している	○	希望休と併せて事前申請することにより勤務体制を柔軟に対応している。職員間の協力体制が整っている。	→
	高齢者をはじめ多様な人材が活躍できる職場を整備している	○	特技や特性などを一人ひとりの持ち味と捉え、自己を発揮・活かす取り組みを実施している。	→
	利用者や利用者家族からのクレームや過度な要求には組織で対応している			→
	主体性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある			→
	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