

**<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	2022 年 11 月 1 日 ~ 2023 年 3 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 ※「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	○	・経営理念を掲示している	→
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	・各セクションでチーム目標を掲げている	→
	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	○	・介護記録システムを使用し、介護、看護、栄養士、相談員、ケアマネ等全職種の記録を一元化している	→
	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い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	○	・産休育児休暇・介護休暇取得実績がある。総務課担当者から、休暇等について説明している	→
	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	○	・法人独自のリーフレットを作成し、職員に配布している。年1回職員アンケート実施している	→
	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	△	・意見箱を設置しているが、周知されていなく、活用されていない。	→ ・意見箱の設置を周知する ・相談窓口の運用を明確化する ・そのためのチラシを作成し、職員に配布する
	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	○	・人事評価フィードバック面接を行っている。	→
	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			→
	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	△	・キャリアアップの仕組みはあるが曖昧。	→ ・支援策の明確化 ・キャリアコンサルティング(面接)の実施
	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			→
	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	○	・外国人職員・技能実習生・留学生等について、ポケットークを活用している。	→
	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