

<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	2023 年 7 月 19 日 ~ 2024 年 2 月 28 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	○	毎朝の朝礼で理念の唱和をしており、年に2回の面談で職員との意識の共有を図っている。	→
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	毎年9月に部署目標を作成し、部署目標を個人目標に落とし込み、個人の目標達成が部署の目標達成に繋がるようにしている。	→
	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	○	毎日、朝礼・夕礼を実施し、変化の有ったご入居者様についての情報共有を全職種で図れるようにしている。	→
	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	○	入職時のオリエンテーションで実施するとともに、役職者の会議で検討をしている。	→
	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	○	業務改善報告制度、予防処置制度、不適合処理制度、インシデント・アクシデントレポート、ヒヤリハット報告などで、業務のやり方を変えられるようにしている。 また、年に2回の面談で要望の吸上げ、法人実施の人事考課制度の中でも意見の吸上げをしている。	→
	その他(上記以外・自由記載)		情報共有は仕事をする上での重要なファクターと考えており、職種間の垣根を取り払う事がチームで取組む上でとても重要という認識を持っている。	→

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	○	採用は法人が主になり行っているが、ハローワークへの求人やマイナビなどの求人サイトへの掲載を理事長決裁で取り行い紹介制度を活用する。学校への説明会などを実施。	→
	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	○	ホームページのブログで内容が分かるようにしている。また求人サイトなどを活用する際は、魅力的な職場であることを発信している。ホームページは2023年8月に更新予定。	→
	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	○	キャリアパスを作成し、職責に応じた資格などの目安を設けている。また、法人の研修会費用補助制度があるため、職員には適宜伝えるとともに、個人目標作成時にも伝えている。	→
	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	○	新人はオリエンテーション(3日間)・OJT・リーダー面接(毎月1回 3か月継続)を実施。主任は主任の会・課長・係長の会を実施。その他、全体リーダー会議を行い、必要事項について話し合いをしている。	→
	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスをやっている	○	キャリアパス制度を作成し、面談の際に各スタッフの3年後5年後の話も出すようにし、目的を持って仕事をしてもらえるようにしている。	→
	その他(上記以外・自由記載)		「サービスの肝は人との認識」ただスキルを覚えていただくのではなく、働くことに喜びを持ってもらえるように、モチベーションを高める仕組み、将来組織にとって重宝する人材になって欲しいという考え(その分給与も高くなる)で育成していきたいと考えている。	→
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	○	朝礼・夕礼にて全職種情報の共有を図っている。また法人のISO品質方針として「垣根を取り働きやすい職場」を目指している。	→
	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	○	公休・有給休暇など休暇取得方法が周知されていないため、休暇取得の推進を行っていないと思われる。	→
	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	○	70歳超えのスタッフ1名、60歳以上のスタッフ1名、外国人スタッフ15名、定時制高校生1名が在籍。また、実習では群馬県立高崎特別支援学校からの実習も受け入れ、今後、本人及び学校の希望があれば採用を予定している。	→
	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	○	苦情クレーム台帳を各フロア(介護士記載用3つ)及び、看護、リハ、事務と計6つ用意し、朝礼にて報告をしており、組織での対応を行っている。あまりにも過度な場合は、対応方法について理事長まで決裁を上げ対応をするようにしている。	→
	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	○	まず役職者が主体性を持たなければスタッフに対する主体性を持たせることができないと、役職者に対して働きかけ中である。もちろん、朝礼・終礼で苦情が上がる際に、スタッフが責任を持って行えるような案件は、その都度自ら動くということができるように指導をしている。	→
	その他(上記以外・自由記載)		「すべての人が幸せに満ちた人生を送る」が当ホームの理念であり、すべての人の中には当然スタッフが含まれており、スタッフが幸せでなければ良いケアができないということを考えながら、組織を作っていくと考えている。また、心理的安全性のある職場を作るというのも目標に掲げている。自らの幸せを高めるために努力できるスタッフが増えていったらとても良い職場になると考えている。	→
	その他(上記以外・自由記載)		ご入居者様に敬意を持ち、スタッフ間でもお互いに敬意を持ち働ける職場を目指している。	→

【自己評価】 ◎・・・十分達成、○・・・おおむね達成、△・・・不十分、×・・・未達成