

**<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5年12月1日～令和6年7月1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	○	理念は朝礼時に読み上げ、職員へ周知している。理念を基にご利用者への接遇の向上に努めている。	→
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している			→
	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	○	報・連・相についてはフローチャートを基に職員が認識でき行動出来ている。また、職員から声を掛けやすい環境を作っている。	→
	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	○	各担当会議において、職員のアイデアを取り入れ実行している。業務内においても職員の意見を聞き合理化に繋がる事は実行している。	→
	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
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	○	全床に眠りスキャンを導入・設置し、感染症による居室隔離を行った際や看取り対応の際に直接訪室せず、タブレットの画面で状態が確認できるため、負担軽減に繋がっている。	→
	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			→
	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	○	ハラスメント窓口を設置、2名の職員を選任している。ハラスメントと感じた際には速やかに上席者への報告を行う事としている。	→
	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			→
	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	○	年3回職員面談を実施し、精神面や身体面など状態の把握に努めている。また、関係会議にて精神面で不調者がいないか確認している。	→
	その他(上記以外・自由記載)		法人全体の担当職員はいるが、働きやすい職場づくりを自主的に進めていくための当事業所の雇用管理責任者を設けていない。	→ 働きやすい職場づくりを自主的に進めていくため、(公財)介護労働安定センター主催の「雇用管理責任者講習」を受講し、当事業所の雇用管理責任者を設ける。
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			→
	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	○	法人のキャリアパス制度に則り、能力にあった報酬を明確に示しており、意欲向上に努めている。	→
	その他(上記以外・自由記載)		当法人で実施しているメンタリング制度を活用し、新入職員に対し週に1度メンタリングを実施。仕事の悩みや相談をしやすい環境を作り、職員定着に繋げる事が出来ている。	→

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			→
	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	○	当法人で運営している、介護研修センターにおいて、各職員に合った研修を選定し、積極的に参加している。	→
	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			→
	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	○	特定技能外国人が勤務しているが、日本語の習得の進捗が遅れている。	→ 日本語能力試験を積極的に受検してもらい、日本語習得を促し、介護現場でのお客様サービスの向上に繋げる。
	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