

<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

2024 年 9 月 1 日 ~ 2025 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	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	○	常に職員や利用者、その他関係サービスの方が見られるよう、理念をフロアーに掲示している。	→
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	◎	年度末と年度初のミーティング時に、理念・運営方針・施策・目標数値についての事業計画を作成し、職員に配布し周知している。	→
	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	○	朝礼やミーティング時に情報共有を行っている。ミーティングを行う際は、事前に議題を告知し、効率的に進行できるようにしている。	→
	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	○	ミーティング時に、接遇や日々の業務における課題について話し合いをしている。しかし、十分といえるまでには達成していない状況である。	→
	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	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	○	平成29年の宣言の取組結果として、一連に業務を行える介護ソフトを導入し、効率化を図れている。 業務分担を設けているものの、日々の業務の中では曖昧になっている現状がある。	→	業務分担を明確化し、残業時間を減少させる。
	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	◎	子育て中職員の短時間労働や介護休暇の対応をしている。また、育児と共に働く職員は、園行事や学校行事に参加できるように、勤務の対応をしている。	→	
	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	○	就業規則内にハラスメント規程と介護部門の基本方針もあり、整備がうまくいっていない。 内部研修を行い、予防を図っている。	→	
	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	○	相談窓口を管理者または主任とし、日常的な不満や不安を聴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	○	身体の健康診断の他に、心の健康診断であるストレスチェックの実施をしている。また、月1回の労働衛生委員会では、季節に対応した議題や職員の健康面を考慮した議題となっている。	→	
	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	○	キャリアパス要件を配布・周知し、求められる資質や目標遂行能力を明確に定め、年度初めに再確認を行っている。	→	
	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	○	自己評価票を用いて(「服務規律」「責任感」「積極性」「協調性」「知識・技術」「業務理解力」「反省点・改善点や目標」)面談を行い、職員の成長をとらえ、今後に向けた改善点などを共有し合うことを行っている。	→	
	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	○	役職・職務・資格や能力に応じ、処遇改善とし支給している。	→	
	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	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	○	人員配置の最適化を考え採用・異動を行っている。	→
	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	○	平成29年「ぐんま人材育成宣言事業者」として認定。 ホームページや紙面上で利用者様へのサービス内容や事業所の雰囲気など、写真を活用し職場の情報を公開している。	→
	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	◎	事業所年間研修計画を定め、外部研修へ参加する際の費用を法人負担とし、研修参加に要する時間を勤務扱いにし、必要な技術や知識の習得に取り組んでいる。 外部研修を法人負担とする場合の基準あり。	→
	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	◎	昨年度より、外部の階層別研修受講し、それぞれの段階にあった知識やスキルを身につけ、事業所の底上げを図っている。	→
	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	◎	有給時には同職種間で補いあう取組をしている。 職員自らが取得・残数状況等を確認できるようにしている。	→
	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			→
	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】「CHECK&ACTION25」による自己チェックの点数に基づくもの