

＜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	2026 年 7 月 1 日 ～ 2026 年 9 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			将来の目標
		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		
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	○	石原の里 関連事業所共通の理念を各自のネームプレートの裏に印刷しており、いつでも確認できるようにしている。	→	
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している			→	
	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			→	
	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	○	R6年度より事業所毎に体制整備に入り、取り組みの成果に関することも具体的に職員へ情報提供することとした。定期的なミーティングなどで職員同士の意見交流の機会を増やし問題解決がスムーズに行えるようになった。	→	
	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	○	各委員会活動や意見箱設置・ミーティングなどで以前より活発な意見交換が図れるようになった。委員会については3・6・9・12月に定例委員会を開催。必要時に臨時委員会の招集を行い開催している。	→	
	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いないようにしている	○	R7年度補助金を利用しインカムを導入したことで飛躍的に業務効率が上がった。時間外労働者が固定の個人となっていることが多く業務の見直しを行い分業する事で改善が図れている。	→	
	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	○	育児・介護休業制度/子の看病休暇・介護休暇/時間外労働の制限/深夜業の制限/時短勤務等。	→	
	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	○	法人ハラスメント委員会設置 現場に施錠可能な投書箱を設置。第三機関であるハラスメント委員会が内容の確認や当事者の特定・事情の聴取などを行い問題解決に向けている。	→	
	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	○	各現場での個々の不満・不安については、上位者が臨時的個別面談などを行い相談を受けている。	→	
	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	○	R6年度より年毎に施設目標の公表・個人目標を作成し半年ごとに自己評価・他者評価・個人面談を実施し目標の達成状況や今後の課題などに関して話し合いをしている。	→	
	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	○	年2回 自己評価・他者評価を行い個人の役割や課題についての洗い出し、今後活躍を期待する場面なども直接・本人へ具体的な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	○	これまで当法人では処遇改善加算において介護職のみを対象としており、他職種のモチベーションを保ちにくい状況であった。R8年度より他職種への支給範囲の拡大・仕組みづくりを行う。	→	R8年度、介護職以外も対象に処遇改善加算の支給対象職種の範囲を拡大することとする。公平な評価体制を構築し職員の処遇改善を図る。
	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	○	法定研修などは年間計画を立て、業務時間内に受講が出来ている。その他、外部講師を招いて感染予防・BLS研修・認知症ケアなど臨時研修なども追加開催している。	→
	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	△	各階層に合わせた研修の開催・外部研修の参加が思うように出来ていない為、今後の課題となっている。	→ R8年度 年始に全職員に対し【学び】についての目標や受講したいテーマ・取得したい資格などを明文化してもらい一人一人が計画に沿ったキャリア段階別の学びに取り組めるよう研修紹介や参加の仕組みづくりを行う。
	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	○	各事業所がその特徴や強みを生かして連携しながら個々の介護ニーズに合わせたサービス提供を行っている。	→
	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	○	全体的には有給休暇は取得しやすい環境にあるが取得率に個人差がある為、全体が平均的に取得できることが課題。	→
	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	△	職員の平均年齢が高く体力や持病に関する相談が多い。	→ 業務手順書やマニュアル・フローの整備・修正を行う。腰痛予防に興味がある職員が多い為R8年9月24日腰痛予防の研修会を開催する。またボデイメカニクス・トランスファー技術講習も予定している。
	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	○	クレームや過度の要求においては出来る限り役職者を中心に対策を練り、現場職員に心理的不安が無いよう取り組んでいる。	→
	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