

<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、魅力があり・風通しの良い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 4 月 1 日 ~ 2023 年 10 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	△	理念を掲示しているが把握している者が少ない。 理念が周知されていない。	→ 法人理念を周知するために、朝礼のマニュアルを作成して、その中に理念の唱和を含める。
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	△	部門目標を作っているが、周知徹底されていない。	→ 年度事業計画と目標を部門別にブレイクダウンし、部門目標を掲示する。 また、朝礼マニュアルに目標に対する達成状況と対策の周知を盛り込み、周知・徹底する。
	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	○	介護ソフトによる記録・班ノート・全体ノートを活用し情報共有に努めている。 朝礼での周知情報を全体に周知するための工夫も必要。	→
	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くないようにしている	○	介護記録ソフトを活用し、記録の保存と利用者情報の周知に努めている。申し送るべき利用者情報は、介護日誌に明記し介護職員の誰もが閲覧できる。	→
	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	○	法人で育児・介護休業に関し、就業規則及び育児・介護休業に関する規則を整備している。2018年に「くるみん認定企業」に認定を受け、子育てサポートをしています。	→
	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			→
	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1回ストレスチェックを実施。また、カウンセラーによる無料相談(1回)を導入。	→
	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			→
	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	△	コロナ禍前は、法人研修として外部講師を入れ対面で実施していたが、現状は自施設でテーマに沿った動画研修をしている。しかし、研修課題も増えているが研修計画が未整備で、体系的な実施になっていない。 自己啓発支援として、法人が認めれば月2日間の特別休暇がある。	→
	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している			→
	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	○	女性活躍推進法に基づく認証を取得し、年次有給休暇取得率の向上を目標に据えている。	→
	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	○	60歳定年退職後、再雇用制度を整備し、嘱託職員(月額報酬制)として雇用(65歳まで)。また、短時間勤務や就労日数の相談に応じることで、高齢者や子育て中の介護人材の働く場の確保に努めている。	→
	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	○	クレームを傾聴し内容の整理分析を行い、問題点の把握と説明に努め、改善すべきは改善する。過度な要求に対しては、個人対応せず、組織対応に努めている。	→
	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