

＜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 8 月 1 日 ～ 2024 年 5 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	○	入職時に個別または少人数で法人の理念・経過・方針・ビジョンを施設長が説明している。今後は入職時のみではなく、必要に応じて中堅職員を対象に確認して行く。	→
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	○	昨年の自己評価をもとに、1年の各自の目標を立てて色紙に記載し掲示している。1年ごとにメリハリのある業務を目指している。	→
	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	○	多職種連携のもと、各職種での専門用語の使用を廃止し、チームでリハビリ・看護・ケアが行えるように徹底している。	→
	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			→
	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	○	積極的に研修を行い、現場でのアイデアを実現できるように手助けしている。	→
	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			→
	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・介護等に伴う支援は行っているが、求職者等に解り易いように見える化する必要がある。	→ 群馬いきいきGカンパニー制度の認証を取得し、求職者等に見える化を図る。
	パワハラ・セクハラ予防・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	○	産業医の配置を検討している。タイムカードを押すときなどに1日1回は出勤した職員の心身の健康の状況を観察している。健康診断を行い、リーダーや医師に話しやすい環境を設けている。	→
	その他(上記以外・自由記載)		働きやすい職場づくりを自主的に進めていくため、雇用管理責任者を明確にする必要がある。	→ 働きやすい職場づくりを自主的に進めていくため、雇用管理責任者を設け、雇用管理責任者講習を受講する。
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	○	自覚を持ち業務にあたるよう、役割や目標を年度ごとに考えている。話し合いはその時ごとに個別で行うが、言いたいことが素直に言える環境を作る努力をしている。	→
	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	△	仕事ぶりや各職員の能力については認識しているが、目に見える明確な評価基準がなくフィードバックも行えていない。	→ 評価する側される側に負担を与えず明確な評価を示せるよう評価基準を作成し、面談によるフィードバックを行う。
	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	○	必要な人材が不足することがないように適切な時期にハローワーク、人材会社に募集している。群馬県老健協会の介護人材確保事業に積極的に参加し、介護助手養成事業は県内で有数な採用数となっている。	→
	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	○	必要な研修に参加できる体制を整え、研修費を支援している。	→
	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	○	研修については、群馬県老人保健施設協会・ユニットケア推進協議会が行う研修を中心に参加している。適時指名して参加してもらうことがある。何年目でこの研修というような体系化はしていないため今後の課題になる。	→
	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	○	多様化する介護ニーズを実現できるように支援相談員を中心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	○	有給休暇は全員が取得できるように環境を整えている。	→
	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	○	介護助手として退職後高齢者の働く場を提供し、生きがいを持ってもらえるような職場整備をしている。	→
	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	○	利用者様・家族と常に緊密にコミュニケーションを取り、お互いに理解を深める努力を行っている。クレームや過度の要求が出たときには、多職種で連携し、お互いが理解しあえるよう対応し努力している。	→
	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	○	利用者を中心に各職種が主体的に仕事を行っている。仕事はチームに任されているが、問題が起こった時には施設全体で支援している。	→
	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