

<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	2021 年 7 月 1 日 ~ 2023 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 ※「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	○	会社の理念、年度方針を各事務所内に掲示し周知している。	→
	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	○	社内回覧やグループウェアを活用し、最新の情報が共有できるようにしている。また各部署ごと、職種ごとに定期的にミーティングを開催し、職員間の情報共有ができる環境を整えている。	→
	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			→
	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	○	入居者層の変化、ニーズの多様化に対して既存の建物での効率化や事故防止策が重要課題となっている中、ICT化の推進を視野に入れた業務の見直しが必要である。	→ システム委員会を立ち上げ全部署でICT化の推進を計画的に実行し、業務改善につなげる仕組みを構築する。
	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	○	育児短時間勤務、深夜業務免除、時間外業務の免除や、資格取得を目的とする短時間正規職員制度など個々の職員の事情に可能な限り配慮した支援を行っている。	→
	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	○	年2回人事考課面談にてハラスメントの聞き取りを実施している。また館内にハラスメント防止ポスターの掲示。職員研修、相談担当者研修を年1回実施し防止に努めている。またハラスメント対策委員会を年2回実施しヒヤリング結果の情報共有、事案があった際には早急に対策委員会を開催する仕組みが整っている。	→
	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			→
	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	○	魅力ある職場づくりについて、職員から意見を聞く機会や会社全体で取り組む仕組みが整備されていない。	→
	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	○	研修委員会で決定した年間研修計画に沿って、e-ランニングにて全職員が研修を受講できる体制を整備している。	→
	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			→
	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			→
	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	○	苦情を受けた場合再発防止策を含め用紙に記入し、各部署の朝礼、役職回覧にて情報共有と再発防止に努めている。組織全体で対応が必要な場合には苦情委員会を開催し対応を決定するなど、組織全体で対応する仕組みを整備している。	→
	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