

**<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	令和2 年 7 月 1 日 ~ 令和3 年 6 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		
		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に関する事	理念・ビジョン・方針に関する事	○	施設理念:「居心地のいい空間の提供」。理念に則って利用者様のケアを行っている。理念に沿ったケアをしているかでスタッフの評価を行っている。	→
	年度事業計画と目標に関する事			→
	記録・報告、ミーティング等に関する事	◎	会議等に参加できない場合は、申し送りノートや各委員会の議事録等で情報収集している。	→
	法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題に関する事			→
	現場からのアイデアや意見・提案に関する事	◎	毎日カンファレンスの時間を設けスタッフより意見を聴取している。感染症等の申し送り事項やケアプランの目標達成状況、困っている事に対する検討事項等を話し合い情報共有している。	→
	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・職場環境に関すること	ワークライフバランス(仕事と暮らしの両立)に関すること	○	スタッフの希望を確認し勤務表を作成。育児短時間勤務等の制度を設けており利用しているスタッフもいる。	→
	人員配置に関すること			→
	勤務時間や業務内容に関すること	○	6ヶ月に一度スタッフと個人面談を行い、業務負担の確認を行っている。	→
	福利厚生等、労働環境に関すること	○	夜勤者へ夕食の提供。親睦会の開催。	→
	健康管理に関すること	○	月に一度キャリアコンサルタント産業カウンセラーによるこころの健康相談の時間を設けている。	→
	その他(上記以外・自由記載)			→
評価・報酬に関すること	仕事の役割や責任の範囲等に関すること			→
	個々の職員の役割や目標に関すること			→
	能力評価・面接等に関すること	○	理念に則った日々の勤務成績や人事評価等により、昇給や賞与の判定を行っている。	→
	能力評価に基づく処遇改善に関すること	△	理念に則った日々の勤務成績や人事評価等により、昇給や賞与の判定を行っているが、皆が分かり易いルールがない。	→ 処遇の配分方法を考える等、皆が分かり易い評価方法を検討する。
	賃金の決め方や昇給に関すること			→
	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
人材育成に関する事	職員の資質向上のための研修方針や研修実施に関する事			→
	職員の資質向上のための外部講習会や資格取得等の支援に関する事	○	資格取得の為の研修費用(受講料等)の支援や研修に参加しやすいように勤務シフトを調整する。	→
	新人職員の教育体制に関する事			→
	管理職層やリーダー層の教育に関する事	△	役職者に対して外部研修への参加の機会を設けているが、研修体系等構築できていない。	→ 研修体系を構築し、役職に応じた能力開発、リーダーの育成を目指す。
	将来のキャリアに対する支援に関する事			→
	その他(上記以外・自由記載)			→
法人・事業所の風土に関する事	挨拶や声かけなどの組織風土に関する事	○	「明るく」「楽しく」「元気よく」をモットーとしています。	→
	自由に意見を言える組織風土に関する事	○	カンファレンス時にブレストカードを使用して発想の練習やチームワークの向上に努めている。	→
	新しいアイデアや難しい課題に対する組織風土に関する事			→
	向上心を持つ職員を育てる組織風土に関する事			→
	自主性を尊重し、支援する組織風土に関する事			→
	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