

<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 4 月 1 日 ~

2026 年 8 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	○	入職時や会議で説明しているものの、日業での周知は十分ではない。	→ 会議や掲示に加え、LINE WORKSを活用して理念・方針を月1回定期的に全職員へ配信・周知する。既読確認機能等を用いて継続的な共有を図り、全職員が共通の目的意識を持って行動できる体制を整える。
	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	○	記録や報告、ミーティングを通じて利用者様の情報をリアルタイムに共有。困ったことや気づいたことをすぐにチームで解決できるため、経験の浅いスタッフも安心して働ける環境を維持している。	→
	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			→
	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			→	
	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			→	
	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	△	職員の仕事ぶりや能力について、年一回の評価面談を実施し、評価基準に基づきフィードバックを行っている。	→	毎年5月と10月に定期面談を実施し、個別の評価基準と目標を明確化する。評価結果を昇給・昇進へ直結させ、プロセスを可視化することで、職員が納得感と意欲を持って働ける評価制度を確立する。
	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	○	体系的な研修制度に加え、資格取得や自己啓発への費用補助を惜しまず実施。未経験からでも自信を持って専門性を高められる、万全のバックアップ体制を整えている。	→	
	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			→	
	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