

**<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 | 2020 年 10 月 1 日 ~ 2021 年 9 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<br>※「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              |       |  | →     |
|                | 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  | ○     | 朝、夕 2回/日の申し送りと申し送り用の記録により職員間で情報共有を徹底している。    | →     |
|                | 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        | ○     | 職員からの気づきや提案などを随時管理者へ報告し、所内で検討し改善している。        | →     |
|                | 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<br>※「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 | ○     | 業務の見直し、過重負担がないよう勤務体制、人員補充を行い体制の見直しを行っている。        | →  |
|       | 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      | ○     | 育児、介護、病気の為の休みを調整しているが、現状、群馬県いきいきGカンパニーの取得をしていない。 | → 群馬県いきいきGカンパニー制度のベーシック認証を取得し、ワークライフバランスに向けた取り組みを行う。                         |
|       | パワハラ・セクハラ<br>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         | △     | 評価基準が現状にあっていない部分がある。見直しをする必要がある。                 | → 現状にあった評価表をもとに評価ができる。4月と10月に評価を行い、面談を通し職務理解と職員とのコミュニケーションを図るよう体制を見直すことができる。 |
|       | 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<br>※「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  | ○     | 内部・外部研修へ積極的に参加をし、職員のスキルアップを図っている。                 | →                                  |
|                | 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     | △     | 内部・外部研修への参加はしているが、職種別の研修体系化はできていない。               | → 人材の質の向上に向け、職員の役割に対し、職種別研修を体系化する。 |
|                | 将来のキャリア形成について、支援やアドバイスをやっている         |       |   | →                                  |
|                | 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 | ○     | 計画休暇として、希望休を月1回 1日程度の取得を促進している。                   | →                                  |
|                | 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          | ○     | 若手からベテラン、シニア人材まで前職の経験や特技・知識を活かし活躍している。            | →                                  |
|                | 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         | ○     | スタッフ個々が考え、気付き、利用者様の異常の早期発見等、報告連絡相談しながら業務に取り組んでいる。 | →                                  |
|                | 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