

<宣言> ※ 以下の取組により目指しているもの

職員が心身ともにゆとりを持つことができ、ここに来て良かったと思える職場づくりに努めます。

取組期間 2018年10月1日～2019年6月30日

宣言達成のための取組
(全ての大項目で、それぞれ小項目1項目以上の取組を行うこと。)

大項目	小項目	具体的取組	
		現在の状況 (具体的に記載してください。)	将来の目標
人材育成に関する事	新人職員の教育体制に関する事	各事業所ごとに先輩職員からの指導を行っている。マニュアルを作成し、マニュアルに沿った指導を行う。	→ 採用時のみの研修だけでなく、外部研修にも参加できるような体制を構築し、各事業所や法人内での研修やOJTを導入する。
	職員の資質向上のための、研修や資格取得に関する事	資格取得に関する一律の補助等はなく、喀痰吸引や認知症介護実践者等研修、ユニットリーダー等の資格取得に際しては個別に資格取得費用の支給を行っている。	→ これまで通り、個別の資格取得費用の助成は行いつつ、その他の資格についても資格取得支援制度を導入し、職員の経済的負担の軽減を図る。
	キャリアパスに関する事	資格や能力、職位に応じた昇給・昇格を行っている。	→ 各事業所にてキャリア段位制度のアセッサーを育成し、段階的に事業所内で評価を進め、統一のケアを行うようにしていく。将来的にはキャリア段位を人事考課に反映させ、昇給・賞与に連動させる。
	その他(上記以外・自由記載)		→
処遇・職場環境の改善に関する事	賃金の改善に関する事	適宜見直しを行い、ベースアップを行っている(直近では平成29年度、30年度実施)。	→ 職位が上がるごとに、調整手当等の各種手当も連動して向上するような人事制度の構築を図る。
	業務負担の軽減に関する事	介護機器や古くなった机・ベッド等を見直し、必要な物品を購入することでハード面の充実化を図っている。また、人員配置基準より余裕をもった職員配置を目指している。	→ AIやICT、介護ロボットの利用促進を図り、職員の人的・精神的負担軽減を図る。
	ワークライフバランス(仕事と暮らしの両立)に関する事	産休・育休・介護休暇制度の充実化を図り、取得率・取得後の復帰率の向上も目指している。有給休暇取得の促し。	→ 半日有給休暇をより細分化(4時間→2時間)することで、有給休暇の利便性を向上させ、取得率のアップを促す。
	その他(上記以外・自由記載)		→
モチベーションの心身の健康やこと	職員の悩みや不満の解消に関する事	年1回、管理者との個別面談(管理者は理事長との面談)を行い、業務内容の振り返りや今後の展望等話しあい、相互理解を深める。また年に1回、全職員から理事長直通の意見書を配布・回収し、内容について改善を図りながらモチベーションの維持を行う。	→ 現状の対策を継続しつつ、職員への改善事例を明示するなどし、目で見てわかるような形で悩みや不満を解消していく。
	職場の人間関係の改善に関する事	年2回の自己申告制度、及び日頃から管理者へ相談しやすい環境を目指している。	→ 余裕のある人員配置を行い、心身ともに健康である職場環境を構築する(健康経営の推進)。AIやICT、介護ロボットを導入し、業務負担を軽減する。配置転換や人事異動等を定期的に行う。
	専門性の発揮や評価等のモチベーションの向上に関する事	年に2回の自己申告制度を用い、希望する部署や業務内容を把握する。	→ 現状の対策を継続しつつ、法人・事業所内外の研修で専門性を研鑽してもらおう。昇給・賞与を継続して支給する。
	その他(上記以外・自由記載)		→
その他(上記以外・自由記載)			→