

<宣言> ※以下の取組により目指しているもの

職員を大切に思う「気持ち」が見える【かたち(制度・仕組み)】にして、働きやすい・働きがいのある職場をつくりまします。

取組期間

2020年7月1日～2021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 こと	新人職員の教育体制に関する こと	2019年度よりメンター制度を導入。メンターはOJTチェック表やケア毎の業務マニュアルを基に統一的な指導を実施。新人の不安払しょくのために入職2週間までは毎日面談を実施。	→ チームメンバー全員がメンター制度の目的や実施方法を共有化 (実現のためにメンター研修を強化中)
	職員の資質向上のための、研修や資格取得に関する こと	年度毎に法人全体で研修派遣計画を策定(今年度はノーリフティングケアとユマニチュードを重点化)するとともに職員の希望する研修にも積極的に対応。また、資格取得支援手当と資格取得を支援するための特別休暇を新設。	→ ノーリフティングケアとユマニチュードについて、技術・知識・経験を高め、圏域に広めたい。
	キャリアパスに関する こと	キャリアパス一覧表を更新し(HPでも公開)、俸給と役職を連動させるなど職員の「立ち位置」が見える化。	→ キャリアパスを更に充実し、透明化と魅力を高めたい。
	その他(上記以外・自由記載)	離島というハンデを克服するため、島外から講師を招へいする機会を拡充するとともに、コロナ禍に対応するためWeb環境を整備。	→ ICT環境を更に高めることにより、離島というハンデを強みに変える。
改善遇に・職 場環境との 関	賃金の改善に関する こと	俸給表を全面改訂し、昇給額をUP。また、住居手当・職員紹介手当・年末年始手当等を新設。(給与に関する規程を全てHPで公開)。	→ 職員の頑張りに応える賞与制度の導入を検討中
	業務負担の軽減に関する こと	介護記録ソフト(Notice等)を導入済み。持ち上げない・抱え上げないケア＝ノーリフティングケアを2019年度より導入。長崎県の介護ロボットICT普及促進事業(導入前モニタリング)を申請中。	→ ロボット・ICTの積極的導入を継続
	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	リフレッシュ特別休暇(3日)・誕生日特別休暇(1日)・子供の看護特別休暇(最大10日)を新設。	→ 有給休暇の更なる計画的・積極的な取得を実現するための環境整備
	その他(上記以外・自由記載)	ドリンクサーバーを各事業所に設置予定。	→
モチベーションの 向上に 関	職員の悩みや不満の解消に関する こと	個人調査(異動希望や将来展望を記載)を踏まえた各施設長とスタッフの個別面談を年に1回以上実施。	→ 悩みや不安に寄り添える職場環境
	職場の人間関係の改善に関する こと	上司・部下の関係ではないメンタルヘルス相談員を各拠点に配置。	→ 悩みや不安に寄り添える職場環境
	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 こと	先進的ケア(ノーリフティングケア・ユマニチュード)への取組やロボット・ICTの積極的導入による「ケアの質の向上」によりモチベーションUP。	→ ケア技術を客観的に評価し、評価結果を処遇等に反映する仕組みづくり
	その他(上記以外・自由記載)	全職員の誕生日に市内3店舗から選択できるお食事券(5千円)をプレゼント	→
その他(上記以外・自由記載)	市内中心部(栄町)の建物(なごみプレイスつぼうち)を無料で市民に開放。	→ なごみプレイスつぼうちを活用した更なる地域貢献活動の展開	