

自己評価結果(25項目)と具体的な取組内容

認証事業者名: 社会福祉法人なごみの社
CHECK&DO25による現状把握実施月: 2019年6月

項目	自己評価結果※		具体的な取組内容
	事業主 管理者	職員	
A 情報共有・コミュニケーション			
1	理念やビジョン、方針を職員に周知・徹底している	3.1	3.2 内部研修時、菜の花キャリアブックを持参。ブランドストーリーの確立・カルチャーブックの作成(3年計画)。
2	年度事業計画と目標を職員に対し明確に示している	3.1	3.0 年2回の面談時、事業計画とキャリアラダーをもとに、個人目標シートを記入(面談時目標作成マニュアル作成)。
3	記録・報告、ミーティング等で職員間での情報共有を徹底している	3.4	3.3 月に1回各事業者の代表が集まる運動会議を実施し、情報を共有している。
4	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	3.0	3.0 リーダー会議・運動/多職種会議・副主任/教育会議にて話し合いを行っている。
5	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	3.3	3.2 ユニット会議・面談時等に意見を出してもらい、フィードバックとして現場会議で話し合いを行う。
B 労務管理・職場環境			
6	仕事と育児などの生活との調和等、個人の事情に配慮した支援を行っている	3.4	3.3 いきいきGカンパニーベーシック・ゴールド認証申請中。 ⇒ 令和元年7月30日付けで認証済み。
7	業務内容や量に対応できる適切な人員を確保している	3.1	3.0 介護業務細分化への取り組みを実施。清掃担当・アシスタントスタッフを導入。
8	勤務時間や仕事の内容で過重な負担を強くないようにしている	3.2	3.2 残業0への取り組みを実施。職場におけるハラスメント対策マニュアルあり。
9	有給休暇の取得推進や福利厚生面の整備など、労働環境の整備・改善を行っている	3.4	3.3 有給個別シートを作成し、個人に説明を実施。
10	職員1人ひとりの心身の健康に配慮している	3.5	3.3 健康診断(年2回)・メンタルヘルスチェックを実施しているほか、腰痛予防への取り組みとして、腰痛ベルトを購入。
C 評価・報酬			
11	仕事の役割や責任の範囲、必要な能力等を明確に示している	3.0	3.1 キャリアパス・キャリアラダーの見直しを実施。多職種におけるキャリアパスを作成。
12	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	3.0	3.1 人事考課時、個別目標シートを使用して面談を実施。
13	仕事ぶりや能力について評価し、面談によるフィードバックを行っている	3.5	3.1 人事考課表を使用しながら面談。キャリアパスを使用して面談時に目標の設定を行う。
14	仕事ぶりや能力について評価し、何らかの処遇改善(賞与、一次金、報奨金、賃金改定等)につなげている	3.2	3.0 評価基準を明確化するために見直し、新たな基準を作成。評価者研修を実施。
15	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	3.1	3.1 就業規則と処遇改善加算の要件に沿って明示。
D 人材育成			
16	職員のスキルアップのための研修方針があり研修を行っている	3.3	3.6 月に1~2度の割合で内部研修を実施。階層別研修を拡充予定(新人研修、管理者研修に加え、中堅職員向けの研修を導入)。
17	外部の講習会や資格取得等のために支援を行い、職員のスキルアップを行っている	3.5	3.4 外部研修については受講費等を全額支給し、勤務扱いとする。外部研修フローチャートあり(外部研修規程を作成予定)。
18	新人に対する教育(OJTや新人研修)を体系的に行っている	3.2	3.3 プリセプター制度確立に向けて取り組み中。新人研修の内容・方法等の見直しを実施。
19	管理職層やリーダー層育成のための教育に力を入れている	3.3	3.2 毎年リーダー研修を実施。
20	将来のキャリアについて、支援(相談、研修等)やアドバイスを行っている	3.0	3.1 個別面談シートと個別指導計画書を見直し・修正。
E 法人・事業所の風土			
21	挨拶・声かけ、認める・ほめるといった組織風土がある	3.2	3.2 接遇研修を継続的に設定。
22	職員が、自由にアイデアや意見を言える組織風土がある	3.3	3.2 ユニット会議、リーダー会議等で意見を吸い上げている。
23	新しいアイデアを取り入れたり、難しい課題に取り組んだりする組織風土がある	3.0	3.1 失敗してもいいのでチャレンジするように伝えている。認証制度に取り組むことで難しい課題がとりいれやすい。
24	質の高いケアへの意識や向上心を持つ職員を育てる組織風土がある	3.1	3.1 計画的・組織的・継続的な外部研修への参加。年間計画を基にした内部研修を実施。
25	自主性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある	3.0	3.1 委員会メンバーが内部研修の講師をしている。ユニット内での内部研修はユニットリーダーに任せている。

※数値化の方法: 25項目全てについて「あてはまる4点、どちらかというあてはまる3点、どちらかというあてはまらない2点、あてはまらない1点」として、職員全員に対し無記名アンケートを実施し、平均点を算出

自己評価結果

認証事業者名: 社会福祉法人なごみの杜

