

## 自己評価結果(25項目)と具体的な取組内容

認証事業者名: 社会福祉法人ほたか会  
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		
<b>A 情報共有・コミュニケーション</b>				
1	理念やビジョン、方針を職員に周知・徹底している	4.0	3.8	法人理念に基づいて策定された事業所の方針を職員室に掲示するとともに、朝礼で復唱することで定着化を図っている。
2	年度事業計画と目標を職員に対し明確に示している	4.0	3.7	年間目標を位置づけた年間事業計画を策定し、職員室への掲示ならびに全職員への回覧を行っている。
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	3.0	3.6	毎日の朝礼や申し送りに加え、全職員が使用する連絡帳を用いて職員間の情報共有を行っている。
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	3.5	3.3	3ヶ月に1度の定期的な管理者等との個別面談や法人本部担当者との面談を通じて話し合う機会を設けている。
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	3.5	3.6	職員からのアイデアや提案をもとに行事企画や物品の購入、委員会活動を行っている。
<b>B 労務管理・職場環境</b>				
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	4.0	3.8	学校行事や予防接種等の日に当該職員がお休みをとれるよう、勤務調整を行っている。また、個々の事情に合わせた働き方ができるよう、お互いにフォローし合っている。
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	4.0	3.5	介護の補助的な業務を行う短時間勤務スタッフを配置し、職員誰もが担当業務に専念できる職場環境を整備している。
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	3.0	3.3	業務プロセスの見直し(業務日課調整)等の生産性向上を図り、業務が所定時間に終わるよう職員全体で協力し合っている。
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	4.0	3.6	有休の計画的付与制度を活用し、所定の時季に職員が取得日を指定して休暇をとることで取得推進を実践している。
10	職員1人ひとりの心身の健康に配慮している	4.0	3.6	整形外科専門医による全職員を対象とした腰痛健康診断を実施した。また、フィットネスクラブ等への活動費の一部を手当として支給し、職員の健康づくりの支援を行っている。
<b>C 評価・報酬</b>				
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	4.0	3.4	法人全体のキャリアパス基準を設けており、誰もが確認できるよう回覧および介護職員室等に掲示し周知している。
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	3.5	3.5	年度初めの個別面談において、1年間の目標設定や、能力評価に基づく委員会活動での役割等の相談を行っている。
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	4.0	3.6	年4回の個別面談において個人目標の達成状況をフィードバックし、よりステップアップにつながる提案を行っている。
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	3.5	3.6	個人目標達成者、能力の評価については、昇給や賞与の査定評価で反映している。また、資格取得者や事例発表会・介護技術コンテスト等の入賞者には、特別功労として報奨金を授与している。
15	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	4.0	3.5	経歴換算率等を含め、勤務年数に応じた基本給と資格等取得時における手当等を定めた規程を相談室に設置し、誰もが確認できるようにしている。また、規程の改訂の都度、会議にて全職員へ周知している。
<b>D 人材育成</b>				
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	4.0	3.6	事業所内の教育方針に加え、法人内の研修センターの年度の研修方針に基づき、研修を受講している。
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	3.5	介護福祉士試験対策講習(模擬試験含む)の外部研修の受講や、eラーニングによる視聴学習、資格取得補助金制度による支援を行い、職員のスキルアップを図っている。
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	4.0	3.6	法人内の研修センターにおいて、接遇マナーや介護の基本技術についての研修を体系的に行い、事業所でのOJTにおいて、当該研修で学んだことを実践している。
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	4.0	3.5	専門コンサルタントを講師として招き、管理者およびリーダー職を対象とした人材育成に関する研修を実施している。
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	定期的な個別面談において、キャリアパス表およびオーバービューを用い、将来のキャリアについての相談を行っている。
<b>E 法人・事業所の風土</b>				
21	挨拶・声かけ、認める・ほめるといった組織風土がある	3.0	3.5	にやりホット報告や、各自の個人目標達成における相互評価を通じて、全職員がお互いに褒め、認めあえる環境がある。
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	3.5	3.3	出席者は常に意見を否定せず聴く姿勢をもち、関係会議において全職員が自由に発言できるよう配慮している。
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	4.0	3.4	便利グッズの導入や、生産性向上にむけた業務プロセス見直し等について、職員の意見をもとに改善している。
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	3.5	3.6	短時間に編集された介護関連の動画(eラーニング)を全職員で視聴することで、ケアの質的向上にむけた取り組みを行っている。
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	4.0	3.7	個人目標における到達点を明確にし、個人面談を通じて目標達成に向けた必要な支援を行っている。

※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: 社会福祉法人ほたか会

