

自己評価結果(25項目)と具体的な取組内容

認証事業者名(認証番号):01002

CHECK&ACTION25による現状把握実施月:2021年4月

項目	自己評価結果※		現在の取組内容等	自己評価結果(事業主・管理者または職員)が未済の場合の具体的な改善内容
	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、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している	3.3	3.1	菜の花キャリアブックをバージョンアップした。
2	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	3.1	3.0	年2回の面談時に個人目標シートの記入。継続中。年度事業計画は各部署に配布。
3	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	3.4	3.2	紙ベースからICTを導入し、Ipadlに切り替え予定。2021年6月1日～
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	3.3	3.1	施設長が組織図を見直し、組織図上に沿って会議が実施されている。
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	3.4	3.2	現場に問題点があった場合には、会議にて報告されるように改善された。
B 労務管理				
6	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	3.4	3.2	業務の見直しは常に行っており、残業も少ない。
7	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	3.5	3.3	いきいきGカンパニーベーシック・ゴールド認証に認証されている。
8	パワハラ・セクハラ等の予防・解決に向けた取り組みを行っている	3.3	3.1	対策マニュアルあり。そのような兆候や訴えがあった場合にはすぐに面談等の対応をしている。
9	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	3.3	3.1	特に窓口を設けているわけではないが、会議や上司の声掛け等により早い段階で対応出来るようにしている。
10	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	3.8	3.2	健康診断(年2回)メンタルヘルス継続中。腰痛予防指針を作成中。
C 評価・報酬				
11	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	3.3	3.2	面談時や部署会議にて実施。
12	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	3.5	3.2	よりわかりやすい評価基準に変更。その結果をもとに面談を実施中。現在役職者評価基準に取りかかり中。
13	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	3.4	3.2	処遇改善加算 I を取得している。
14	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	3.3	3.1	以前は異動に明確な方針はなかった。現在2年を区切りとして、公平性に配慮。
15	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	3.4	3.1	就業規則と処遇改善加算 I の要件に沿って明示。
D 人材採用・育成				
16	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	3.3	3.1	現在、高齢の職員が多数。いずれ退職することが予想されるため、今後採用する職員の若返りを行っていく予定。
17	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	3.3	3.1	ホームページをできる限り更新している。認証制度やいきいきGカンパニー等を利用。
18	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	3.6	3.3	月1回の教育会議を通して、なごみの杜の教育システムを話し合い実施している。
19	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	3.4	3.2	新人研修、リーダー研修、プリセプター研修等実施中。管理職研修は検討中。
20	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスをを行っている	3.4	3.1	菜の花キャリアブックの中に「私のキャリアデザイン」というシートを入れ、面談時確認。
E 職場環境・組織風土				
21	多様化・複雑化する介護ニーズにチームで対応している	3.4	3.2	組織図上にはないが、多職種会議を月に1回行い、情報共有や問題点を話し合っている。
22	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	3.6	3.4	事務で「有給休暇消化確認表」を個別で作成。本人と所属長に3ヶ月を目安に声をかけている。
23	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	3.6	3.3	障害者も含めパート等で勤務。アシスタントスタッフや清掃という部署を作っている。
24	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	3.4	3.2	介護職、多職種、上司で情報共有し、対策している。担当者会議や家族への情報がしっかり行われているのでクレームは少ない。
25	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	3.4	3.1	内部研修の講師は委員会が主体。各部署における研修はリーダーが主体となっている。

※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(認証番号):01002

