

## 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 なごみの杜

(主たる)事業所名:特別養護老人ホーム 菜の花館

CHECK &amp; ACTION25による現状把握実施月: 令和7年8月

| 項目               |                                               | 自己評価結果※    |     | 具体的な取組内容                                           |
|------------------|-----------------------------------------------|------------|-----|----------------------------------------------------|
|                  |                                               | 事業主<br>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                       | 3.8        | 3.5 | 理念を各部署に掲示している<br>ケアの方向性として常に機会に触れ伝えている             |
| 2                | 年度事業計画と目標を職員に明確に示している                         | 3.7        | 3.4 | 菜の花キャリアブックの中に事業計画と各事業所・<br>各部署の目標を入れている            |
| 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           | 3.7        | 3.4 | 業務日誌等を使用し、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          | 3.6        | 3.3 | 各会議を設けている(施設合同会議・役職者会議等)                           |
| 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                 | 3.7        | 3.4 | 各会議を設けている(各部署会議・リーダー会議等)                           |
| 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 | 3.5        | 3.3 | ユニットケアに基づいて、勤務時間や業務の見直しを行っている                      |
| 7                | 職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらも仕事を続けられる支援を行っている       | 3.5        | 3.5 | 休職制度や時短制度などで支援している                                 |
| 8                | パワハラ・セクハラの予防・解決に向けた取り組みを行っている                 | 3.7        | 3.5 | 相談窓口を設けている                                         |
| 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              | 3.7        | 3.3 | 年に2回定期面談を行っている                                     |
| 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                  | 3.7        | 3.5 | 衛生委員会にて話し合いを行い、研修等を行っている                           |
| 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                | 3.6        | 3.3 | 年に2回の定期面談で1人1人の目標設定を行う                             |
| 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         | 3.7        | 3.5 | 評価基準を示して定期面談を行っている                                 |
| 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              | 3.7        | 3.4 | 評価基準の評価を踏まえて、処遇改善につなげている                           |
| 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       | 3.6        | 3.2 | 必要に応じて適宜見直しをかけている                                  |
| 15               | 賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している                     | 3.5        | 3.2 | キャリアパスと就業規則に明示している                                 |
| 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            | 3.6        | 3.3 | 各部署の必要人数を割り出して採用を行う                                |
| 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                 | 3.5        | 3.3 | ホームページ等を使用して魅力作りを行っている                             |
| 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           | 3.8        | 3.4 | マニュアルを使用して研修をしたり、<br>専門性フローチャートを使用してOJTを行っている      |
| 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              | 3.8        | 3.4 | 新人研修・リーダー研修等を行っている                                 |
| 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                 | 3.7        | 3.4 | 面談時にキャリアデザインとして1年後、3年後、5年後の自分は何になりたいのか？考える機会を作っている |
| 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                     | 3.5        | 3.4 | 多職種を含めて対応している                                      |
| 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          | 3.7        | 3.5 | 年に1度5～7日程度の長期休暇を促している                              |
| 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        | 3.5 | 清掃や庶務等の部署があり、主に環境整備等を行っている                         |
| 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             | 3.8        | 3.5 | 必ず施設長まで報告し、チームで対応出来るよう整備している                       |
| 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                  | 3.5        | 3.4 | 各部署リーダーが核となり、それぞれの運営を行っている                         |

※数値化の方法：25項目全てについて「あてはまる4点、どちらかというとあてはまる3点、どちらかというとあてはまらない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

