

## 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  
特別養護老人ホーム川場春光園

CHECK&ACTION25による現状把握実施月: 令和5年 8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、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している	4.0	3.9	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明確に示している	4.0	4.0	年間目標を位置づけた年間事業計画を策定し、介護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、利用者等に関する情報の共有を徹底している	4.0	3.9	毎日の朝礼や申し送りに加え、全職員が使用するグループウェア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	3.7	3.8	毎月の定例会議ならびに年に3回の定期的な管理職との個別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	3.7	3.9	職員の個人目標やアイデア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</b>				
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	4.0	3.8	介護ロボットやインカム、グループウェアなどのICTを複数導入し、職員の負担軽減を図っている。
7	職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらでも仕事を続けられる支援を行っている	4.0	3.9	関係規程を整備し対応するとともに、希望に応じて柔軟な勤務調整を行っている。法人全体でぐるみんの認定を受けている。
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	4.0	3.8	関係規程を整備し対応している。また専用の相談窓口を設置し周知している。
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	4.0	3.8	ハラスメント相談窓口の設置に加えて、年3回の管理職との定期的な個別面談を行っている。
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	4.0	3.9	健康増進手当の支給や心身の健康相談を行うなど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	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	4.0	3.9	年度初めの個別面談において1年間の目標設定並びに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。
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	3.9	年3回の個別面談において査定結果を示し、個人目標の達成状況をフィードバックしている。
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	3.8	個人目標達成者及び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。
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	4.0	3.8	キャリアパスについて、将来の選択に資するよう適宜検討や見直しを行っている。
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	3.8	関係規程ならびにキャリアパスに定め、誰もが確認できるようにしている。また改定の都度、全職員へ周知している。
<b>D 人材採用・育成</b>				
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	4.0	3.8	WEB経営診断などのツールを用いて分析を行うとともに、就職説明会への積極的な参加等、採用活動を行っている。
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	4.0	3.9	風通しの良い職場づくりを行い、採用案内や公式ブログなどを通じて広く発信している。
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	4.0	3.9	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。
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	4.0	3.9	法人内の介護研修センターにおいて、職責レベルに応じた研修を体系的に行い受講している。
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	3.8	定期的な管理職との個別面談において将来のキャリアについての相談を行っている。他にメンター制度も令和3年度より導入している。
<b>E 職場環境・組織風土</b>				
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	4.0	3.8	グループ合同の介護技術コンテストや事例発表会への入賞を職場全体で目指すなど、常に質の高いケアへに向けた取り組みを行っている。
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	4.0	3.7	有給休暇の計画的付与制度をはじめ、申請者の希望に応じて対応するなど柔軟な体制を整備している。
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	4.0	3.9	定年再雇用制度や障害者雇用を積極的に活用できる職場づくりを推進している。
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	4.0	3.9	クレーム受付担当者と解決責任者の役割を明確にし、速やかに施設全体で共有して解決にあたるよう組織で対応している。
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	3.7	3.8	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

0

