

## 自己評価結果(25項目)と具体的な取組内容

認証事業者名: 有限会社 ケアポートゆう

(主たる)事業所名: ゆうハイムヘルパーステーション

CHECK&amp;ACTION25による現状把握実施月: 2024年10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  |          |  |
| <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                       | 3.5 | 3.4      | 施設理念を事務所内に掲示し、常時誰でも確認できるようにしている。                                 |
| 2                       | 年度事業計画と目標を職員に明確に示している                         | 3.5 | 3.6      | 年間行事予定、目標を事務所内に掲示し、常時誰でも確認できるようにしている。                            |
| 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           | 3.5 | 3.6      | 毎日昼礼を行い業務報告や予定を職員間で共有している。他、月に1回全体ミーティングを行い共有を徹底している。            |
| 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          | 3.5 | 3.0      | 月に1回の全体ミーティングで管理者より問題提起があり職員で話し合いの時間を設けている。                      |
| 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 | 3.4      | 月に1回の全体ミーティングで発言できる機会を設けている。意見を出しやすくする為、意見箱を設置している。              |
| <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 | 3.2      | 介護記録アプリを導入し記録業務の効率化を図り、記録をデジタル化する事で業務の概要を把握しやすくした。               |
| 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 | 4.0      | 育児休業、介護休業の規定を整備し周知している。  |
| 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                | 3.5 | 3.5      | 年2回管理者との面談、相談窓口の職員を配置している。                                       |
| 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              | 3.5 | 3.1      | 年2回管理者との面談、相談窓口の職員を配置している。                                       |
| 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                  | 4.0 | 3.5      | 健康診断を毎年(夜勤者は2回)行い、年2回管理者との面談時に体調による勤務形態の相談を行っている。                |
| <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                | 3.5 | 3.2      | 年2回の管理者との面談時に、今後どのように働いていきたいか確認し、研修や資格取得も積極的にバックアップしている。         |
| 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         | 3.5 | 3.5      | 年2回業務の個人評価を実施し、面談時に項目ごとのフィードバックを行っている。                           |
| 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              | 3.5 | 3.6      | 業務負担や資格取得で賃金が上がるよう規定している。  |
| 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       | 3.5 | 3.5      | スタッフが最大限の能力を発揮できるよう、管理者との面談時に相談を受け付け検討・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                     | 3.5 | 3.0      | 資格取得による賃金の引き上げをしている。   |
| <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 | 3.5      | 適宜ハローワークに求人募集を行い、職員が不足にならないようにしている。                              |
| 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 | 3.4      | 管理者がアートセラピストであり、様々なアート体験が無料ででき、資格を取得する事もできる。己書も習得でき師範資格取得も可能である。 |
| 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 | 3.7      | 個別・全体研修を行い、参加費は会社負担や研修参加に要する時間を勤務扱いする事でバックアップしている。               |
| 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 | 3.5      | 各々に合わせた研修や職場内でのOJTを積極的に行っている。                                    |
| 20                      | 将来のキャリア形成について、支援やアドバイスを行っている                  | 4.0 | 3.4      | 年度ごとに各々が目標を設定し、目標達成に向けた相談や研修の斡旋等でバックアップしている。                     |
| <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 | 3.6      | 介護ニーズに対応するため積極的な研修参加・フィードバックを毎回行うことでチーム全体のスキルアップに努めている。          |
| 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 | 4.0      | 有給休暇全消化を推進しており、現状毎年達成している。全職員が有給休暇残日数を把握できるように台帳を開示している。         |
| 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      | 再雇用制度があり、本人の希望があれば再雇用し体力に合わせて勤務できるようにしている。                       |
| 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 | 3.7      | 事例があった時には昼礼等で即時報告し、事故対策委員で今後の対策を検討しスタッフに周知している。                  |
| 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                  | 4.0 | 3.4      | スタッフ個人の意見を積極的に取り入れ、支援していけるよう適時相談を受け付けている。                        |

※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: 有限会社 ケアポートゆう

