

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 デイサービスセンター つるかめの里
(主たる)事業所名:

CHECK&ACTION25による現状把握実施月: 令和7年11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 | |
| 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 | 4.0 | 4.0 | 法人理念に基づいて策定された事業所の方針を休憩室に掲示している。 |
| 2 | 年度事業計画と目標を職員に明確に示している | 4.0 | 4.0 | 年度初めには全体会議で周知するとともに、マニュアル綴りにも綴っており、各自確認するように周知している。 |
| 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 | 4.0 | 4.0 | 朝礼での申し送りに加え、連絡帳やP.C上での個別支援経過を用いて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 | 4.0 | 4.0 | 管理者との面談の他、仕事始め式や仕事納め式や年度初めなどで今後の課題や取り組むべきことの方向性について話している。 |
| 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 | 4.0 | 4.0 | 各種会議などで意見聴取している。また、会議の参加できない職員は事前に意見聴取しておき、誰もが意見・提案できる環境に努めている。 |
| 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いないようにしている | 4.0 | 4.0 | 各種会議の話し合いの中で業務内容の検討を行い、反映している。 |
| 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 | 4.0 | 柔軟に勤務変更や急な休みなども対応し、配慮している。 |
| 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 | 4.0 | 4.0 | 各種研修への参加、接遇マナー教育を通じてハラスメント防止に取り組んでいる。また、窓口を設け、報告のフローを明確にしている。 |
| 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 | 4.0 | 窓口を設置し、常に職員の訴えに対応している。 |
| 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 | 4.0 | 事情にできる限り配慮している。 |
| 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 | 4.0 | 4.0 | 年度ごとに個人目標を立て、管理者との面談時などで進捗状況を確認し、次の取り組みに繋げている。 |
| 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 | 4.0 | 4.0 | 管理者との面談の他、昇給や賞与の査定の際に評価基準を設け、目標の達成度合いや職員の能力に応じた評価を行っている。 |
| 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 | 4.0 | 4.0 | 管理者との面談において、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する提案を行っている。 |
| 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 | 4.0 | 適宜見直しを行ない、就業規則も改訂されている。 |
| 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 | 3.9 | 就業規則並びにキャリアパスに明示されている。 |
| 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 | 4.0 | 4.0 | ハローワークや広告以外にも法人のホームページでも募集情報を公表している。 |
| 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 | 4.0 | 各所媒体や就職説明会に参加し、自施設の取り組みについて発信している。 |
| 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 | 4.0 | 研修センターでの様々な研修に参加している。また、資格取得を促し、勉強会を行うなど、取得のサポートをしている。 |
| 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 | 4.0 | 新人、リーダー、役職、管理職の各役割に応じた教育を行っている。 |
| 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 | 4.0 | 4.0 | 管理者との面談時や資格取得支援をすることにより、支援やアドバイスをを行っている。 |
| 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 | 4.0 | 4.0 | ケアサービス会議でその方に合った支援などを話し合い、内容を全体周知し、反映させている。 |
| 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 | 計画有給の取得の他、個人の希望に合わせて取得している。 |
| 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 | 4.0 | 高齢者を積極的に採用し、能力に応じた無理のない業務配分を割り当てている。 |
| 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 | 4.0 | 管理者が窓口となっており、対策会議を行った上で再発防止の取り組みについて職員間で共有している。 |
| 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 | 4.0 | 意見提起を求め、改善意識を持って業務を行い、主体性を尊重している。 |

※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 デイサービスセンター つるかめの里

