

## 自己評価結果(25項目)と具体的な取組内容

認証事業者名:ヒルズ伊勢崎(ラポール伊勢崎)

CHECK&amp;ACTION25による現状把握実施月:令和3年5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	3.8	経営理念や方針を全職員に配布し、説明をおこなっている。
2	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	4.0	3.7	年度事業計画や目標を全職員に配布し、説明をおこなっている。
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	3.8	必要な記録や報告については、朝礼や全体会議で情報共有をおこなっている。
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	3.3	全職員が参加する全体会議で法人を取り巻く環境や課題につい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	4.0	3.4	職員からのアイデアや業務上改善が必要なことについて、全体会議で話し合う機会を設けている。
<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	3.7	業務上における作業手順を見直し、また、管理ソフトを導入したことにより、労働時間や作業の負担軽減に取り組んでいる。
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	3.7	子育て、介護、病気の治療により、離職を防ぐため、職場復帰プランを作成して、スムーズな職場復帰ができるよう取り組んでいる。
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	3.5	ハラスメント防止を指針を作成して、周知徹底をおこない、相談窓口を設置している。
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	4.0	3.2	職員に関する労務相談窓口(外部・内部)を設置し、職員の不満や不安を聞く機会をも受けている。
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	3.7	ストレスチェックを実施し、職員の心身の健康に配慮する取り組みをおこなっている。
<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	3.4	事業所の目標と個人の目標について、管理者との面談で話し合う機会を設けている。
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	3.4	個別面談において個人目標の達成状況について、評価基準を用いながら目標設定をおこなっている。
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	3.5	個人の目標達成や能力評価については、毎月の給与や賞与に反映している。
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	3.4	人事制度については、取り巻く環境の変化に応じて適宜見直しをおこなっている。
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	3.3	就業規則やキャリアパス制度、処遇改善加算の要件に従い、ルールを周知明確化している。
<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	3.2	全体会議で職場におけるサービス提供や人材不足が不足している点等を確認しながら必要な募集採用をおこなっている。
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	3.4	残業削減、休日増加で働き方改革を推進し、魅力ある職場づくりをしながた、求職者に発信している。
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	3.8	初任者研修、実務者研修、嗜痰吸引研修等、職員のスキルアップを目的として研修受講を実施している。
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	4.0	3.7	新人、リーダー、管理職それぞれが期待する能力の向上を目的に人材教育をおこなっている。
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	3.7	個別面談において、将来自分がなりたい目標やビジョンについて確認している。
<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	3.7	利用者のニーズがそれぞれ異なるため、全体会議で話し合い、情報共有と改善を図っている。
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	3.8	有給休暇管理簿を作成し、休暇の取得状況を確認している。取得が進んでいない職員には休暇取得を促すようにしている。
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	3.8	高齢者や障害者が安心して働けるよう、コミュニケーションをとり、心身や体調に合わせながら、仕事量を調整するなど工夫している。
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	クレームについては組織体制をつくり、個人ではなくチームで対応している。
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	4.0	3.5	仕事をやらされているのではなく、自らの意思で仕事をするのでやりがいを感じてもらおう、適宜先輩職員がアドバイスをおこなう体制づくりをおこなっている。

※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: ヒルズ伊勢崎(ラポール伊勢崎)

