

大項目	小項目	具体的取組						
		自己評価	取組前の状況 (取組を宣言した項目・宣言時に取組を公表した項目)		宣言時の目標		自己評価	取組結果
労務管理	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			→		→		
	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	○	育児・介護中の職員に対しては、法人内の育児・介護休業制度の利用が出来るようにし、柔軟な働き方が出来るようにしている。	→		→		
	パワハラ・セクハラ予防・解決に向けた取り組みを行っている			→		→		
	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	△	職員の不満や不安等を日常的に聞く機会や共有するための取り組みを行っていない。	→	事業所に投稿箱を設置し、口頭での相談が難しい意見も幅広く職員からの不平、不満を聞く機会を設ける。	→	達成	事業所内に設置した投函箱により職員からの幅広い意見を聞けるようにしたが、意見等はなかった。今後も日頃の業務の悩み等を聞く機会を設け、サービスの向上に繋がられるように継続していく。
	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			→		→		
	その他(上記以外・自由記載)	-		→		→		
評価・報酬	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している			→		→		
	その他(上記以外・自由記載)	-		→		→		

大項目	小項目	具体的取組						
		自己 評価	取組前の状況 (取組を宣言した項目・宣言時に取組を公表した項目)		宣言時の目標		自己 評価	取組結果
人材採用・育成	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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	△	個々のキャリア形成に向けての取り組みを行っていない。	→	個人面談を実施し、キャリア形成について各個人に対して支援を行い、意見や要望を聞く機会を設ける。	→	達成	面談時、日頃の業務の振り返りを行い、達成度や個々のスキルアップを目指したフィードバックを行うことで、職員とのコミュニケーションを図ることができた。個別の研修に参加できる体制作りや、資格取得に向けてのアドバイスを継続的にやっていく。
	その他(上記以外・自由記載)	－		→		→		
職場環境・組織風土	多様化・複雑化する介護ニーズにチームで対応している			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	自主性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある			→		→		
	その他(上記以外・自由記載)	－		→		→		
その他(上記以外・自由記載)		－		→		→		

【自己評価】取組前:「CHECK & ACTION25」による自己チェックの点数に基づくもの
 取組後:「達成」、「一部達成」、「未達成」のいずれかを記入