

別表第2

評価項目	評価基準
A 情報共有・コミュニケーション	
1 事業所の運営方針(理念や基本方針などサービス提供に対する考え方や姿勢を示すもの)を職員に周知・徹底している	<ul style="list-style-type: none"> ○策定した「事業所の運営方針」は、事業所内掲示等によりわかりやすく伝えている。 ○「事業所の運営方針」はあらゆる機会を使って繰り返し伝えている。
2 年度事業計画と目標を職員に明確に示している	<ul style="list-style-type: none"> ○事業所の運営方針に沿った事業計画と目標を策定している。 ○策定した事業計画や目標を実現するため、事業所内掲示、会議、研修等により職員に対して求める行動を具体的に示している。 ○事業計画や目標について職員間でも話し合っている。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○「報告・連絡・相談」を仕事の基本として徹底している。 ○情報共有の円滑化のためのルールを整備している。 ○様々なツールを活用して情報共有を行っている。 ○効果的なミーティングを実施している。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○事業所の課題等について話し合う機会を設け、職員の仕事に対するやりがいや問題意識を醸成している。 ○職員に対して情報をオープンにしている。 ○職員の運営参加を進め、現場の力を経営に生かしている。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○職員が意見申や提案を行いやすい制度を整備している。 ○職員から出された意見や提案はよく分析し、組織運営に取り入れている。 ○職員からの意見や提案に対しては、必ず何らかのフィードバックを行っている。
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負担軽減をしている	<ul style="list-style-type: none"> ○業務の明確化と役割分担の見直しにより、時間外労働を削減している。 ○ICTやロボットを活用して業務の見直しや業務負担を軽減している。
7 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とともに、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	<ul style="list-style-type: none"> ○計画的な年次有給休暇の取得に取り組んでいる。 ○業務分担を見直し、「その人にしかできない仕事」をできるだけ減らしている。 ○チーム全体で業務の分業を進めている。 ○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職場環境づくりを推進している。 ○ワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方を支援している。
8 ハラスメントの予防・解決に向けた取り組みを行っている	<ul style="list-style-type: none"> ○ハラスメントについての認識を事業所内で共有している。 ○職場におけるハラスメントを理解し、総合的な対策を行っている。
9 相談窓口を設置するなどして、職員の不満・不安等の相談の機会を設けている	<ul style="list-style-type: none"> ○相談窓口の設置のほか、意見箱やヒアリングなどで職員の声に耳を傾けている。 ○職員の相談等に対し、具体的な措置を講じている。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○健康診断を確実に受診させている。 ○メンタルヘルス対策を実施している。 ○感染症防止や労務災害の対策(予防・事後対応)を講じている。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○組織目標からチーム、個人の目標を設定している。 ○目標は職員の到達可能な内容に設定している。 ○職員一人ひとりに適切に期待を伝え、モチベーションを高めている。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○求められる能力・資質を「評価基準」として明確に示している。 ○評価プロセスの透明性と評価の公平性を確保している。 ○フィードバックを行い、評価を処遇や人材育成につなげている。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○評価結果に応じた処遇の仕組みを整備している。 ○非正規職員に対しても、処遇改善の仕組みを整備している。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○人事制度が定着するように職員に周知している。 ○管理者の運用力向上及び評価力向上を図っている。 ○制度改定の検討にあたっては、職員の意見も反映できるよう努めている。
15 賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	<ul style="list-style-type: none"> ○昇給や賞与支給の考え方について、就業規則、賃金規程において明確にしている。 ○賃金に不満があった場合に、意見聴取や個別の話し合いの機会を設けるなど、フォローアップを行っている。

評価項目	評価基準
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	<ul style="list-style-type: none"> ○採用にあたっては自法人・事業所の現状分析を行っている。 ○現状分析は多角的な視点から行き、戦略的な採用活動につなげている。 ○働きやすい職場環境を整備し、多様な人材の募集・採用を進めている。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○採用にあたっての強みとして、職場の魅力を高めている。 ○事業所の魅力が効果的に伝わる情報の発信方法を考えている。 ○WEBや動画などのツールも積極的に採用に活用している。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○人材育成やスキルアップを支援する体制を整備している。 ○先輩職員等にOJTの指導役を任せることにより、教えることを通じて学ぶ機会を提供している。 ○県等が実施する研修の活用や、近隣の法人等と連携した研修機会の充実を図っている。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○各階層の職員に期待する役割を明確化し、必要な研修機会を提供している。 ○職員の意見を積極的に取り入れ、育成の体系の充実を図っている。 ○マネジメント教育には経営者が積極的に関与し、経営全般への意識を高めている。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○職員が将来のキャリア目標を描けるようサポートしている。 ○職員の考えに耳を傾け、具体的なアドバイスを行っている。 ○多様なキャリア目標に応える内部体制を整備している。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○高い専門性をもった職員主導のもと、チームで知識と情報を共有している。 ○ケアにおける職員の思いなど、介護における課題を共有して燃え尽き症候群に陥ることを防いでいる。 ○補助的な機器をフル活用して、チーム一丸となって対応している。
22 地域交流等の取り組みを行っている	<ul style="list-style-type: none"> ○地域交流・社会貢献活動を実施するとともに、自法人・事業所が果たす使命や役割を地域に広く発信している。 ○実習、インターンシップ、ボランティアの受入れ体制を整備している。
23 関係法令を遵守している	<ul style="list-style-type: none"> ○過去3年間法令に違反していない。 ○過去5年間行政処分又は刑事処分を受けていない。 ○労働基準監督署からは是正勧告を受けた場合は、是正報告書を提出している。 ○社会保険・労働保険料、税金を納付している。 ○虐待の防止のための措置を講じている。 ○利用者等からのハラスメント対策に取り組んでいる。
24 サービスの質の向上に向けた取り組みを行っている	<ul style="list-style-type: none"> ○事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成により、責任の所在を明確にしている。 ○職員に対する研修会を開催している。 ○介護サービス情報公表制度の活用により、経営・人材育成理念の見える化を行っている。 ○BCPを策定し、研修・訓練を実施している。
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	<ul style="list-style-type: none"> ○各職員が持つ専門性を共有し、同じ目標の達成にチャレンジしている。 ○すべての職員と管理職が一体となって就労継続に関する不安を解消している。 ○管理職は職員の仕事について、定期的な状況把握と支援を行っている。 ○職員の主体性が育まれる職場環境づくりを行っている。