

沖縄県の福祉・介護分野における人材育成ガイドライン チェックリスト
〔経営者・管理者用〕

記入例

※「現状」の4段階評価【点数表】

「まったくできていない」=1 「あまりできていない」=2
「できている」=3 「十分にできている」=4

※「改善の取り組みについて」の4段階評価【点数表】

「すぐに取り組む必要がある」=1 「今後取り組む必要がある」=2
「取り組むかどうか検討する必要がある」=3 「取り組む必要はない」=4

チェック項目	ガイドライン	現状					改善の取組について					合計 点数
		十分にでき ている	できている	あまりできて いない	まったくでき ていない	点 数	すぐに取り組 む必要がある	今後取り組 む必要がある	取り組むかど うか検討する 必要がある	取り組む必要 はない	点 数	
施設・事業所の全職員及び経営者が「経営理念」の意義・重要性を理解している。	13-14頁 2章・4	○				4				○	4	8
施設・事業所の「経営理念」を設定している。		○				4				○	4	8
「経営理念」を職員に周知・共有し、コンサセンサス（同意）が得られている。			○			3			○		3	6
「経営理念」が忠実に守られているか評価を行っている。				○		2		○			2	4
「経営理念」を実現するための「求める人材像」を設定している。					○	1	○				1	2
経営理念に基づき、必要に応じて「経営目標」の見直しを行っている。（時代・ニーズ等の変化に応じて）				○		2			○		3	5
施設・事業所の職員の階級に応じた役割や能力を設定するとともに、職員の周知や、評価を行っている。	15-25頁 3章・1、2			○		2		○			2	4
職員が積極的に自己啓発を行えるよう支援を行うとともに、評価、見直しを行っている。	27頁 4章・1			○		2		○			2	4
職員個別の育成計画（短・中・長期的）を立て、実施し、評価・見直しを行っている。	32-35頁 4章・2・(1)		○			3		○			2	5
OJTを効果的に実施し、評価・見直しを行っている。			○			3	○				1	4
研修費等、職員のスキルアップに必要な予算を確保している。	37頁 4章・2・(2)・②				○	1		○			2	3
施設・事業所の職場研修計画を立て、実施し、評価・見直しを行っている。	38-42頁 4章・2・(2)		○			3	○				1	4
職場内研修を効果的に実施し、評価・見直しを行っている。（研修担当者の配属を含む。）				○		2			○		3	5
効率・効果的に施設・事業所外での研修へ職員を派遣するため、計画を立て、評価・見直しを行っている。			○			3		○			2	5
職員の専門性や職務遂行能力、雇用形態等に応じ、適正な賃金体系を確立しているとともに、定期的に体系の見直しを行っている。	43-44頁 4章・3・(1)	○				4				○	4	8
客観的な指標を用いて、職員の評価（職務遂行能力、専門性、経験年数等）を行い、上記の給与体系に反映している。		○				4				○	4	8
職員の昇格や登用（非正社員から正社員等）等の基準を明確にしている。		○				4				○	4	8
職員の労務について、法令上義務付けられた対応が確実に行われている。（法令遵守【コンプライアンス】）	43-44頁 4章・3・(1)		○			3	○				1	4
法令に基づいた就業規則を整備し、職員へ周知している。					○	1			○		3	4
職員の業務は、業務について内容等を把握するとともに、必要に応じて適宜改善に努めている。				○		2	○				1	3
職員のニーズに合わせて、福利厚生の実施に努めている。			○			3	○				1	4
職員の意向を聴きながら、職員にとって働きやすい環境（労働条件も含む）となるよう維持・改善に取り組んでいる。			○			3	○				1	4
会議などを通して円滑なコミュニケーションを図っている。			○			3			○		3	6
上司・部下（先輩・後輩）や同僚など、職員間で業務について意見交換を行える環境を作っている。	44-45頁 4章・3・(2)	○				4				○	4	8
上司・部下（先輩・後輩）や同僚など、職員間で相談ができる体制を構築している。			○			3	○				1	4
職員（主に初任職員）の指導・育成のための職員を配置している。		○				4				○	4	8
セクハラ・パワハラ等についての相談窓口を設置し、対策を講じている。				○		2		○			2	4
職員のメンタルケアに努めるための取り組みを行っている。			○			3	○				1	4
職員の専門性・役割・能力等を見極め職務を割り当てるとともに、評価・見直しを行っている。	43-45頁 4章・3		○			3		○			2	5
職員配置にあたって、職員の意向を聴取している。				○		2			○		3	5

チェックリスト【経営者・管理用】 【職員用】 による分析

例) チェックリスト【経営者・管理者用】の活用

③

チェック項目	ガイドライン	① 現状					② 改善の取組について					点 数	合 計
		十分にできている	できている	あまりできていない	まったくできていない	点 数	② すぐに取組む必要がある	今後取組む必要がある	取組むかどうか検討する必要がある	取組む必要はない	点 数		
施設・事業所の全職員及び経営者が「経営理念」の意義・重要性を理解している。	13-14頁 2章・4	○				4				○	4	8	32
施設・事業所の「経営理念」を設定している。		○				4				○	4	8	
「経営理念」を職員に周知・共有し、コンセンサス（同意）が得られている。			○			3			○		3	6	
「経営理念」が忠実に守られているか評価を行っている。				○		2		○			2	4	
「経営理念」を実現するための「求める人材像」を設定している。					○	1	○				1	2	
経営理念に基づき、必要に応じて「経営目標」の見直しを行っている。（時代・ニーズ等の変化に応じて）				○		2			○		3	5	
施設・事業所の職員の階層に応じた役割や能力を設定するとともに、職員の周知や、評価を行っている。	15-25頁 3章・1、2			○		2		○			2	4	16
職員が積極的に自己啓発を行えるよう支援を行うとともに、評価、見直しを行っている。	27頁 4章・1			○		2		○			2	4	
職員個々の育成計画（短・中・長期的）を立て、実施し、評価・見直しを行っている。	32-35頁 4章・2・(1)		○			3		○			2	5	
OJTを効果的に実施し、評価・見直しを行っている。			○			3	○				1	4	

①『現状』のチェック及び点数化

チェック項目を参照し、施設・事業所における取り組みの現状についてチェック・点数化します。

※「十分にできている」は4点、「できている」は3点、「あまりできていない」は2点、「まったくできていない」は1点の4段階評価

②『「改善」の取り組みについて』のチェック及び点数化

①の現状を踏まえ、「改善」の取り組みの必要性についてチェックし、点数化します。

※「取組む必要はない」は4点、「取組むかどうか検討する必要がある」は3点、「今後取組む必要がある」は2点、「すぐに取組む必要がある」は1点の4段階評価

③ 最優先される取り組みの把握

①及び②の点数を合計し、施設・事業所として最優先に改善を要する取り組みを分析します。

【例】

(1) 紫色枠参照「チェック項目：施設・事業所の全職員及び経営者が「経営理念」の意義・重要性を理解している。」

・現状が『4点』、改善の取り組みについてが『4点』となっており、『4 + 4』で『8点』となる。

(2) 赤色枠参照「チェック項目：「経営理念」を実現するための「求める人材像」を設定している。」

・現状が『1点』、改善の取り組みについてが『1点』となっており、『1 + 1』で『2点』となる。

このことから 総合得点の低い(2)が、最優先課題とされる取り組みとなる。