

## 人事評価

大項目	中項目	評価項目（20項目）
		レベル1
基礎力評価	経営理念	・経営理念・組織構造、所掌範囲・業務分担の構造などについて理解している。
	ビジネススキル	・公私の区別は明確にし、挨拶・敬語、ビジネス・マナーなどTPOに即した適切な行動をとっている。
		・上位者に対する報告・連絡・相談を適切に行うとともに、必要な情報提供や答申を行っている。
		・利用者・家族・近隣住民・同僚を含めた人々が不快に感じない身だしなみをしている。
	コンプライアンス	・業務上知りえた秘密を他に漏らしたり、盗用したりしていない ・情報管理を適切に行っている。
		・会社の倫理規定や就業規則等の諸ルールを理解し、遵守している
		・倫理的感受性を持ち、価値の対立に気づくことができる
	知識	介護知識
技術	介護技術	演習評価 介護プロフェッショナルキャリア段位評価基準による
態度	協調性	・余力がある場合には進んで周囲の仕事を手伝っている
	積極性	・問題点や改善点を整理し、自分なりの意見を述べている。
	責任感	・自分に与えられた役割は最後まで投げ出すことなくやり遂げている。 ・担当業務について、責任の回避、転嫁等をせず、常に自分の責任という態度を持っている
	誠実性	・上司や先輩からの助言や指導に沿って行動をとっている ・疑問点があるときは関係者に質問するなど必ず問題の解決を図ったうえで業務に取り組んでいる
成果	ヒヤリハット活用度	・利用者や家族のクレームを速やかに上位者に報告・連絡・相談している。
	利用者満足	・利用者のニーズを的確に把握して迅速かつ正確に対応する
	職場内他者評価	・上司、同僚から、自身の職務遂行・態度に好感・信頼感が持たれている。
	他事業所満足	
	地域貢献	
管理	業務管理	・仕事が予定通り進んでいるか常に気を配っている。 ・トラブルや情勢変化により計画通り作業が進まなくなった場合には、上司の判断を得ながら目標や計画の変更など速やかに対応を行っている。
	目標管理	
	指導力	
	労務管理	
	経営管理	

## 人事評価

大項目	中項目	評価項目 (25項目)
		レベル2
基礎力評価	経営理念	・経営理念・組織構造、所掌範囲・業務分担の構造などについて理解している。
		・自らの行動やケア実践を経営理念の視点で価値づけられている。
	ビジネススキル	・公私の区別は明確にし、挨拶・敬語、ビジネス・マナーなどTPOに即した適切な行動をとっている。
		・上位者に対する報告・連絡・相談を適切に行うとともに、必要な情報提供や答申を行っている。
		・利用者・家族・近隣住民・同僚を含めた人々が不快に感じない身だしなみをしている。
	コンプライアンス	・業務上知りえた秘密を他に漏らしたり、盗用したりしていない ・情報管理を適切に行っている。
		・会社の倫理規定や就業規則等の諸ルールを理解し、遵守している
		・倫理的ジレンマが生じた際に倫理原則にのっとった分析を行うことができる
知識	介護知識	Web試験
技術	介護技術	演習評価 介護プロフェッショナルキャリア段階評価基準による
態度	協調性	・余力がある場合には進んで周囲の仕事を手伝っている ・チームの目標達成や業務の効率化のために、他のスタッフと連携・協力しながら、業務を遂行し、メンバーシップを発揮している。
	積極性	・未経験の職務について、自ら進んで情報を収集し、チャレンジする意欲を持っている
	責任感	・自分に与えられた役割は最後まで投げ出すことなくやり遂げている。 ・担当業務について、責任の回避、転嫁等をせず、常に自分の責任という態度を持っている ・常に仕事が正確になされているかどうかを検証する態度がある。
	誠実性	・自分の権限で判断して良いこととそうでないことを区別している。 ・難しい問題について独自の判断をせず、上司に質問しながら効率的に業務を遂行している。
成果	ヒヤリハット活用度	・利用者や家族のクレームを速やかに上位者に報告・連絡・相談し、自己分析をつたえている。 ・ヒヤリハットの分析において自分なりの問題提起や解決案の提示ができる
	利用者満足	・利用者のニーズを的確に把握して迅速にかつ正確に対応する
	職場内他者評価	・上司、同僚から、自身の職務遂行・態度に好感・信頼感が持たれている。
	他事業所満足	・関連する他機関の専門職からの問い合わせに対し、事業所のサービス提供体制を誤解を与えないよう適切に説明できる
	地域貢献	
管理	業務管理	・ミーティングやカンファレンス、上位者への報告・連絡・相談等の機会を利用して、利用者の状況に合ったケアの方法や工夫等について、自分なりの提案を積極的に行っている。
	目標管理	・上司や同僚の助言を受けて担当業務に関する目標の設定を適切に行っている。
	指導力	
	労務管理	
	経営管理	

## 人事評価

大項目	中項目	評価項目（30項目）
		レベル3
基礎力評価	経営理念	・経営理念・組織構造、所掌範囲・業務分担の構造などについて理解している。
		・自らの行動やケア実践を経営理念の視点で価値づけられている。
	ビジネススキル	・公私の区別は明確にし、挨拶・敬語、ビジネス・マナーなどTPOに即した適切な行動をとれるよう指導している。
		・上位者に対する報告・連絡・相談を適切に行えるよう指導するとともに、必要な情報提供や答申を行っている。
		・利用者・家族・近隣住民・同僚を含めた人々が不快に感じない身だしなみをしている。
	コンプライアンス	・業務上知りえた秘密を他に漏らしたり、盗用していない。
		・情報管理が適切に行われていることを確認し、指導している。
		・会社の倫理規定や就業規則等の諸ルールを理解し、遵守している
		・倫理的ジレンマが生じた際に倫理原則にのっとった分析と意思決定ができる
知識	介護知識	Web試験
技術	介護技術	演習評価 介護プロフェッショナルキャリア段位評価基準による
態度	協調性	・チームの目標達成や業務の効率化のために、他のスタッフと連携・協力しながら、業務を遂行し、リーダーシップを発揮している。 ・相談仕事とは直接関係ない依頼であっても誠実に対応したり、クレームに対して迅速な対応をとるなど、顧客や社内外関係者との信頼関係の構築を行っている。
	積極性	・困難が予測される職務について自ら進んで情報を収集し、チャレンジする。 ・自己の能力開発に積極的に取り組む
	責任感	・担当業務についてトラブルが発生した際、責任を持って臨機に積極的に対応しているか。
	誠実性	・周囲の圧力、文化、、根拠なく教えられたスキルなどの要因に影響されることなく、提供するサービスの正当性や公平性を常に考え行動できる
成果	ヒヤリハット活用度	・分析モデルを用い、事故予防対策を講じることができる。 ・分析結果と事故予防対策の内容を周知させ、不安全行動の是正を促している。
	利用者満足	・顧客満足向上のために、日々顧客の声に耳をかたむけ、顧客の意見、要望を吸い上げている。 ・利用者に喜ばれるサービスを創意工夫し役割モデルとなっているか
	職場内他者評価	・上司、同僚、部下から、組織の一員として信頼されている。
	他事業所満足	・関連する他機関の専門職からの問い合わせに対し、事業所のサービス提供体制を誤解を与えないよう適切に説明できる
	地域貢献	・会社・法人の方針に基づき、地域への情報発信、啓発活動、地域への課題の問いかけ等、地域への働きかけに関する活動に参加している。
管理	業務管理	・情報公開制度、CS評価等を踏まえて、サービスの質の向上、改善を図っている。
	目標管理	・上司や同僚の助言を受けて担当業務に関する目標の設定を適切に行っている。 ・下位者の目標達成度を確認し、次の目標設定に生かすべく、面接等を通じて適切なアドバイスや支援を行っている。
	指導力	・介護の現場において、ケアスタッフの介護スキルや利用者とのコミュニケーションのとり方等について、レベルを把握し、客観的な立場で指導を行っている。
	労務管理	・サービス提供内容、および介護スタッフの状況を考慮して、サービスに支障がないように、シフト表を作成することができる。 ・利用者からのキャンセル、スタッフ都合等の変更依頼に対応して、スケジュールの変更/調整を適切に行っている。 ・サービスの実施記録に基づいて、サービスの計画と実績の最終的な突き合わせを正確に行っている
	経営管理	

## 人事評価

大項目	中項目	評価項目（25項目）
		レベル4
基礎力評価	経営理念	・自らの行動やケア実践を経営理念の視点で価値づけられている。
		・下位者に対して、会社・法人の理念や経営方針の徹底を図っている。
		・公私の区別は明確にし、挨拶・敬語、ビジネス・マナーなどTPOに即した適切な行動をとれるよう指導している。
	ビジネススキル	・上位者に対する報告・連絡・相談を適切に行えるよう指導するとともに、必要な情報提供や答申を行っている。
		・利用者・家族・近隣住民・同僚を含めた人々が不快に感じない身だしなみをしている。
		・業務上知りえた秘密を他に漏らしたり、盗用していない。 ・情報管理が適切に行われるよう管理体制を整備し、周知徹底させている。
	コンプライアンス	・会社の倫理規定や就業規則等の諸ルールを理解し、遵守している
		・倫理的ジレンマが生じた際に倫理原則にのっとりた分析と意思決定を行い、倫理調整を実践できる
知識	介護知識	Web試験
技術	介護技術	演習評価 介護プロフェッショナルキャリア段位評価基準による
態度	協調性	・相談仕事とは直接関係ない依頼であっても誠実に対応したり、クレームに対して迅速な対応をとるなど、顧客や社内外関係者との信頼関係の構築を行っている。 ・意見の異なりについて、関係者の意見を調整し合意形成をはかることができる。 ・事前調整を率先して行い、会社・法人内外における協力体制の構築を推進している。
	積極性	・社外関係者との会議・勉強会の場に積極的に参加し、情報を収集するとともに人的ネットワークの構築を行っている。
	責任感	・組織全体についての運営管理、問題発生、解決等について責任をもって対処しているか。
	誠実性	・周囲の圧力、文化、根拠なく教えられたスキルなどの要因に影響されることなく、提供するサービスの正当性や公平性を常に考え行動できる
成果	ヒヤリハット活用度	・分析結果と事故予防対策の内容を周知させ、不安全行動の是正を促している。
	利用者満足	・顧客満足向上のために、顧客の意見を反映したサービスを創造する
	職場内他者評価	・上司、同僚、部下から、業務の企画立案、執行等について信頼されているか。
	他事業所満足	・関連する他機関の専門職から事業所のサービス提供体制が適正に管理されていると信頼を得ている。
	地域貢献	・会社・法人の方針に基づき、地域への情報発信、啓発活動、地域への課題の問いかけ等、地域への働きかけに関する活動に参加し、これを推進している。
管理	業務管理	・ミーティングやカンファレンス、チーム内での報告・連絡・相談等の機会を利用して、提供したサービスの内容やケアの方法について検証し、チーム全体の介護サービスの質を高めようと努めている。
	目標管理	・担当業務に関する目標の設定を適切に行っている。 ・下位者の目標達成度を確認し、次の目標設定に生かすべく、面接等を通じて適切なアドバイスや支援を行っている。 ・目標未達成の場合には、あくまでも客観的に真の原因を追究し、次期の業務運営に反映させている。
	指導力	・職員個々の能力、資質、態度を見極め、それぞれの特性に応じて能力を引き出す教育的関りを行っている
	労務管理	
	経営管理	

## 人事評価

大項目	中項目	評価項目（25項目）
		レベル5
基礎力評価	経営理念	・下位者に対して、会社・法人の理念や経営方針の徹底を図っている。
		・公私の区別は明確にし、挨拶・敬語、ビジネス・マナーなどTPOに即した適切な行動をとれるよう指導している。
	ビジネススキル	・上位者に対する報告・連絡・相談を適切に行えるよう指導するとともに、必要な情報提供や答申を行っている。
		・利用者・家族・近隣住民・同僚を含めた人々が不快に感じない身だしなみをしている。
	コンプライアンス	・業務上知りえた秘密を他に漏らしたり、盗用していない。
		・情報管理が適切に行われるよう管理体制を整備し、周知徹底させている。
・会社の倫理規定や就業規則等の諸ルールを理解し、遵守している		
・倫理的ジレンマが生じた際に倫理原則にのっとった分析と意思決定を行い、倫理調整を管理できる		
知識	介護知識	Web試験
技術	介護技術	演習評価 介護プロフェッショナルキャリア段位評価基準による
態度	協調性	・相談仕事とは直接関係ない依頼であっても誠実に対応したり、クレームに対して迅速な対応をとるなど、顧客や社内外関係者との信頼関係の構築を行っている。
	積極性	・意見の異なりについて、関係者の意見を調整し合意形成をはかることができる。
	責任感	・事前調整を率先して行い、会社・法人内外における協力体制の構築を推進している。
	誠実性	・組織の成長発展を視野に入れ、新しい事業へのチャンスを見出し機会をつかむ
成果	ヒヤリハット活用度	・組織全体についての運営管理、問題発生、解決等について責任をもって対処しているか。
	利用者満足	・周囲の圧力、文化、根拠なく教えられたスキルなどの要因に影響されることなく、提供するサービスの正当性や公平性を常に考え行動できる
	職場内他者評価	・事故予防対策のために業務の見直しや改善案を管理者の視点でブラッシュアップし、組織改革に活かす
	他事業所満足	・顧客満足向上のために、顧客の意見を反映したサービスを創造する
	地域貢献	・上司、同僚、部下から、業務の企画立案、執行等について信頼されているか。
管理	業務管理	・関連する他機関の専門職から事業所のサービス提供体制が適正に管理されていると信頼を得ている。
	目標管理	・ミーティングやカンファレンス、チーム内での報告・連絡・相談等の機会を利用して、提供したサービスの内容やケアの方法について検証し、チーム全体の介護サービスの質を高めようと努めている。
	指導力	・経営理念や経営状態に即した組織目標を示し、下位者へ目標の浸透を図る。
	労務管理	・下位者の目標達成度を確認し、次の目標設定に生かすべく、面接等を通じて適切なアドバイスや支援を行っている。
	経営管理	・目標未達成の場合には、客観的に真の原因を追究し、次期の業務運営に反映させている。
	指導力	・職員個々に指導しながら、全体のチームワークづくり、モラルアップを図っている
	指導力	・職員が担当業務に工夫し、改善を加え、能率を向上させるよう指導し、その成果がでたか。