

自己評価結果(25項目)と具体的な取組内容

認証事業者名:株式会社シー・アンド・エス グループホームあかぎ

CHECK&ACTION25による現状把握実施月: 2023年 10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		
A 情報共有・コミュニケーション				
1	理念、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している	4.0	3.9	理念や年度の基本方針は、職員ひとりひとりが参加していることを意識し、理念に合った行動ができるよう毎朝の朝礼で復唱している。
2	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	4.0	3.8	年度当初の全体会議で事業計画や目標を説明の上、1階事務所とマニュアル綴りに掲示したことを伝え、いつでも閲覧・確認できるようにしている。
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	4.0	ネットワーク連絡帳や朝礼という情報共有ツールを重要度とその内容に応じて使い分けるとともに、SCOPの申し送り機能で情報共有している。
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	4.0	3.9	全体会議において、時世に伴う課題や事業所における現状について周知した上で、毎月の各会議において具体的方策について話し合っている。
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	3.0	3.8	毎月のユニットカンファレンス、各担当会議、リーダー会議、研修委員会を、各役割や担当に応じた意見を吸い上げる機会としている。
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過重な負担を強いないようにしている	4.0	4.0	今年度4月から介護記録のICT化を図り電子化したことで、記録時間の短縮、情報共有の迅速性につながり、職員の負担が軽減した。
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	3.8	就業規定には育児制度や介護休暇を位置付け活用できる。また、体調不良の際には職員同士で勤務を補い合い、以降も働き続けられるよう助け合いが出来ている。
8	パワハラ・セクハラ等の予防・解決に向けた取り組みを行っている	4.0	3.9	就業規定に定め周知している他、ハラスメント相談窓口の設置ならびに担当者を配置している。
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	3.0	4.0	相談窓口へ相談実績はないものの、管理者は日ごろから声掛けし会話することで職員との信頼関係を大切に、不満や不安を聞く環境を整えている。
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	3.9	健康診断は法令に準じて実施している他、再検査や治療を要する結果の場合には速やかに職員へ書面にて伝えていく。また、就業規定には『心の健康づくり計画』を明示している。その他、メンター制度を導入し新入職員のメンタリングを継続的に行う他、定期的な面談の機会を設け職員の声を聞くことで精神的配慮に取り組んでいる。
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	4.0	3.7	職員の個人目標や役割は年度初めの面談にて設定し、以降定期的な面談でその達成度や達成に向けた課題について話し合いを行っている。
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	3.8	仕事ぶりの評価は定期面談にて本人へフィードバックしている。
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	3.0	3.8	評価に応じた処遇は、当社のキャリアパスシートに準じて改善につなげている。
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	4.0	キャリアパス(全体表)は、介護保険加算や人事状況に合わせて、幹部ミーティング並びに幹部会議において検討され見直しを図っている。
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	4.0	賃金はキャリアパス(全体表)に明示され、明確になっている。
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	4.0	4.0	ハローワークやホームページにて募集している他、欠員に応じて業者求人に掲載し、募集と採用を行っている。
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	4.0	ホームページやそのブログ(定期更新)で、求職者が事業所の雰囲気や状況がわかるよう発信している。
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	4.0	関係法人の介護研修センターの研修を受講できるほか、群馬県地域密着型連携等の外部研修への参加、事業所内研修の企画実行によりスキルアップを図っている。
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	4.0	4.0	関係法人の介護研修センターの研修において、ファーストステップ研修、セカンドステップ研修、マネジメント研修と職階層に応じた内容を受講している。
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	4.0	3.9	就業規定には『資格取得研修等補助金支給規定』を設けている他、事業計画に資格取得支援を位置付け、職員のキャリア形成を支援するとともに必要に応じてアドバイスを行っている。
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	4.0	3.9	毎月のカンファレンスで、利用者様ご本人の状態やご家族からの要望に応じた個別対応について話し合い、ケアプランに反映させたうえでサービス提供している。
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	有給休暇を取得しない職員も、一定数消化できるよう計画有給にて取得している。
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	4.0	60歳台のスタッフ4名、50歳台のスタッフ4名など、経験とキャリアを活かして働くことが出来るよう担当業務を振り分けるとともに、加齢に伴い困難な業務は業務予定表で他の者が行うよう振り分けしている。
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	4.0	過去数年において過度な要求やクレームはないものの、今後発生した際には管理者個人や事業所だけで対応するのではなく、会社全体で情報共有し対応する取り決めがある。
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	3.9	職員はそれぞれに担当業務を持っており、それに関わるアイデアや発議は否定せず、失敗もあり得ることを踏まえつつ、まずは取り組んでみることを推奨している。

※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: 株式会社シー・アンド・エス グループホームあかぎ

