

自己評価結果(25項目)と具体的な取組内容

認証事業者名(認証番号):株式会社シー・アンド・エス 第05015号

(主たる)事業所名:グループホームあかぎ

CHECK & ACTION25による現状把握実施月:

令和7年4月

項目		自己評価結果※		現在の取組内容等	自己評価結果(事業主・管理者または職員)が3未満の場合の具体的な改善内容
		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、朝礼で復唱し、職員が同じ方向性を持てるよう取り組んでいる。	
2	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	4.0	3.9	職員室に掲示している他、年度初めに新しい事業計画の説明、年度締め振り返りと反省を全体会議に行っている。	
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	4.0	4.0	入居者様の共有すべき状態の変化は、SCOPの申し送り機能を活用、その他申し送りやネットワークにて情報共有している。	
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	全体会議では、不適切事例や事故事例、省資源について情報共有の上、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	4.0	3.9	毎月のユニットカンファレンス、各担当会議、役職者＆リーダー会議、各委員会において意見の聴取を行う他、随時日頃のコミュニケーションの中で聴取している。	
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	3.7	SCOP導入によって介護記録の時間が短縮されたほか、介護テクノロジー導入支援事業を活用し眠りSCANを導入、職員の負担軽減を図っている。	
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	3.9	就業規定にて育児・介護休暇を位置付けている他、実際に脳梗塞や大動脈瘤等の疾病によって休養が必要となった職員を支援し、働き続けることができている。	
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	3.8	就業規定に定めて周知している他、ハラスメント窓口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	4.0	3.8	相談窓口への相談実績はない。全体会議等でなにか行き詰まる前に窓口まで相談するよう日頃から周知している。	
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	健康診断を法令に準じて実施し、再検査・治療を要する場合には速やかに書面にて指導している。就業規定には『心の健康づくり計画』を明示して取り組んでいる。	
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	3.9	職員の個人目標を年度初めに設定し、それを基に面談による評価と今後の課題について本人と話し合っている。	
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	3.0	3.6	定期的に行う面談により評価を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	4.0	3.8	評価に応じた処遇はキャリアパスシートに準じて改善に繋げている。	
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	3.8	キャリアパス全体表は、介護保険改定や加算、人事状況に合わせて幹部会議で検討され、管理サービス部によって更新し運用している。	
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	3.8	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	3.9	ハローワークやホームページにて常時募集している他、欠員状況に応じて求人業者等へ依頼し、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	3.9	ブログは毎月3回程度更新し、ホームの雰囲気など求職者が最新の状況を知ることができるように発信している。	
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、地域密着型連協、医師会等の研修へ参加している他、施設内研修を毎月企画・実行し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、地域密着型連協で実施している階層別研修に参加している他、新入職員へのメンター制度の導入など体系的な教育体制を整えている。	
20	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスをを行っている	4.0	3.9	就業規則には『資格取得研修等補助金支給規程』を設けている。また、資格取得希望のあるスタッフへのオンデマンド研修受講支援や将来への相談など随時支援している。	
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	4.0	3.9	当ホームのケアは、チームケアとして毎月のカンファレンスで個別対応について話し合っている。ご本人やご家族の要望等の共有や状態変化に合わせたアセスメント・モニタリングを行い、ケアプランに反映している。	
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	計画有給休暇の取得体制を整え年5日間を付与している他、状況に応じて有給休暇を取得することができるよう職員の相談に対応している。	
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	3.9	70歳代1名、60歳代4名、50歳代4名であり、キャリアと経験を活かしながら働き続けることができるよう支援するとともに、特定技能外国人等の外国人職員の育成にも取り組んでいる。	
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	3.9	過度なクレーム実績はないものの、万が一そういった話があった際には会社として対応するので、職員個人で対応しないよう各会議にて周知・指導を行っている。	
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	4.0	3.9	全ての職員に担当業務を割り振り、自分の所属するユニットにおける担当者が責任と役割を担っている。失敗しても取り組むことに価値があることを指導・教育している。	

※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(認証番号):株式会社シー・アンド・エス 第05015号

