

自己評価結果(25項目)と具体的な取組内容

認証事業者名:医療法人社団美心会

(主たる)事業所名:介護付有料老人ホームカーサ・デ・ヴェルデ黒沢

CHECK&ACTION25による現状把握実施月: 2024年8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	毎日の朝礼での唱和。面談を通して伝える。全体会議にて各職種役職者へ周知している。
2	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	4.0	3.9	毎年法人から品質方針書が全職員に配布される。これをもとに部署は各スタッフへこの内容を伝え、部署は部署目標、個人は個人目標を立案する。
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	3.8	毎日全職種参加の朝礼・夕礼を実施し、ご入居者さまの情報共有を行い現場はその申し送りノートを用い情報共有を行っている。介護ソフトにも情報は載せている。
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	3.7	介護士とは年に2回の面談を行い、その中で環境や課題を伝えるとともに、役職者とは会議内等で検討できる機会を設けている。
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	3.7	業務改善提案制度や予防処置制度を設け、意見を吸い上げる仕組みを導入。人事考課を年2回実施し、そこでも法人への要望として記載できるようにしている。
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	見守りセンサーを全室導入。ナースコールと連動した室内を映し出すカメラを全室導入。介護ソフトを導入し、iPadを利用している記録入力が行える。さらにインカムを導入し連携の効率化を図っている。
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	3.8	育児介護休業規程を設けている。法人として院内保育を設けている。短時間勤務者も勤務している。現在、脳腫瘍OPE後の職員も勤務している。当初はリハビリ出勤で9月から勤務、11月からは本人希望でパートに変わり継続勤務中。
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	ハラスメント相談窓口を設けている。職員に対してもハラスメントアンケートを取っている。法人としても研修会の議題としてハラスメントを取り上げている。毎月開催の衛生委員会でもハラスメントを取り上げている。カスハラについて館内掲示板に掲示している。
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	ハラスメント相談窓口を設けている。法人としても心理カウンセラーを雇用している。新入職員には上司が3か月～6か月の期間で面談を行っている。
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	3.8	法人としてホワイト500を取得している。ストレスチェックは毎年実施している。法人の研修会で健康教育として健康に関する講演を実施している。
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	4.0	3.8	キャリアパス制度を設けるとともに、求められる職員像を作成し携帯できるようにしている。また、これらをもとに年に2回、本人・上長・施設長での面談を行っている。
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	年2回力量評価と人事考課を行っている。力量評価人事考課終了後に面談を行い、力量評価をもとにしながらフィードバックを行っている。
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	3.7	仕事ぶりや能力などは人事考課時に法人へ提出するとともに、年に1回昇格の推薦を行っている。仕事に向かう姿勢・働き方が良いという事で外国人スタッフ4名がリーダー職を務めている。
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	3.5	3.6	力量評価の項目を手順書に則った形に切り替え、力量評価が実情に即した評価となるようにしている。
15	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	3.5	3.4	就業規則内に役職手当等の金額を明示している。また、上げ方も年に1回の昇給があり、これを行うために年に2回の人事考課を実施し職員も把握している。
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	3.6	法人内他事業所との連携も図りながら人員計画を行っている。当事業所の喫緊の課題とすれば、人員基準を満たしているが正職員の比率が高く、夜勤回数の減少が見込まれている為、パート職員の採用をかけるとともに、他事業所との連携会議も実施している。
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	3.7	ホームページ上にぐんま介護人材宣言事業者のロゴを掲載するとともに、ホームページ内で職員教育の項目をUPしている。さらに、楽しい雰囲気や伝わるような毎日のブログも更新している。
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	3.8	年間教育計画を立て実施している。また、e-ラーニングを取り入れ自己学習ができる環境を整えている。キャリアパスをもとに外部研修の情報も発信している。
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	3.8	キャリアパス制度を用い実施。また、教育に関しては集合研修もあるが、会議も教育の場であると考え、全体役職者会議、主任会議を実施している。
20	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスをを行っている	4.0	3.7	法人として研修等の助成制度を設け、資格取得の後押しをしている。キャリアパス制度を理解してもらえよう全職員に配布をしている。実務者研修修了者や介護福祉士合格者、日本語検定N2合格者などが出ている。
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	3.8	ご入居者様の要望やご家族様の要望は現場任せにせず、ホーム全体で対応するものとして、意見を朝礼や夕礼で吸い上げている。その中で今後の対応等を検討している。
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	有給休暇は入職後3か月で発生することを入職時に伝えているとともに、就業規則に明記されている。また連続10日間の休みを取るよう周知を行っている。
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	3.8	介護職員として73歳・68歳が在籍、外国人スタッフ15名在籍、特別高等支援学校卒業生1名が在籍。介護職員外では脳腫瘍OPE後のスタッフも在籍している。
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	3.9	館内掲示板にハラスメントの掲示を行うとともに、朝礼夕礼での報告をもとに組織として対応している。さらにホームだけでは問題解決が難しいと判断した際には理事長への報告や弁護士への相談なども行った。
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	3.7	改善制度もその一つであるとともに、役職者が次世代を育てるという認識を持つ様に会議体で役職者へ繰り返し話をしている。レク及び年4回実施している避難訓練の内容は副主任一般職が決めた実行強い。管理者はアドバイス程度。

※数値化の方法: 25項目全てについて「あてはまる4点、どちらかというとあてはまる3点、どちらかというとあてはまらない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: 医療法人社団美心会

