

GO HOME CLINIC

GO HOME CLINIC

# 会社説明資料

GO HOME CLINIC

GO HOME CLINIC



医療法人めぐる

ごうホームクリニック

Go Home Clinic

# CONTENTS

会社概要 ..... 3

企業理念 ..... 4

コアバリュー

行動指針

事業内容 ..... 8

職種紹介

福利厚生 ..... 12

研修制度 ..... 13

人事評価制度 ..... 15



# 会社概要

法人名 医療法人めぐる

代表 伊藤 剛

所在地 名古屋市天白区原1-1410  
サンモール原103

設立年 2018年

従業員人数 28名  
(院長、非常勤医師 7 名、看護師 7 名、医療事務 4 名  
総務 3 名、ソーシャルワーカー1名、管理栄養士 2 名  
看護事務 2 名、ケアマネージャー 1 名)



# 法人理念

Value <私たちの提供価値>

行動指針

## 法人理念

病状・社会的背景が異なるすべての患者さんにご家族に  
「安心できる生活」と、「納得できる人生」を提供すべく  
ご本人とご家族の思いを尊重し、後悔が出来る限り少ない  
意思決定と安心できる療養生活を支援する。

関わる人全ての「希望」と「現実」の開きから生じる苦しみに  
思いを寄せ、相手の言葉や態度に含まれる多くのメッセージを  
受け取るための信頼関係の構築に努力を続ける。

ときに苦しい在宅医療の現場においても、地域の医療・介護従事者  
と連携を続け地域が共有する課題解決に全力で取り組むこと。

## Value<私たちの提供価値>

1. 入院中の患者に対し、在宅復帰するために必要な医療・介護ニーズを選定し、ニーズに対する多職種チームを構成し**高度医療依存状態であってっも安定した在宅療養を目指していくこと**
2. 通院中の患者に対し、通院困難となる理由を医学・社会・心理的な条件より選定し、**患者・家族の希望する在宅療養を構築すること**
3. 既に訪問診療を受けている患者に対し、患者・支援者のアンメットニーズを選定し、**より良質・丁寧な在宅療養を提供すること**
4. 顔の見える関係性から地域の介護・医療従事者のニーズを速やかにキャッチし、**情報提供もしくは在宅医療を提供すること**

# 8つの行動指針



## 01 聴く・聴く・聞く

患者さん、ご家族、仲間、業者さんの話を丁寧に聴く



## 02 笑顔ファースト

笑顔で自分も相手も元気にする



## 03 時間と丁寧のバランス

期限を意識し丁寧に仕事に取り組む



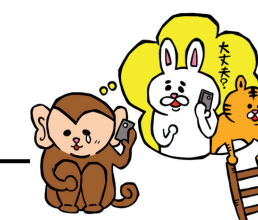
## 04 ダブルチェック

やった仕事を同僚にチェックしてもらいます



## 05 情報を逃さず伝えよう

手元に来た情報は必要な相手にすぐに届ける



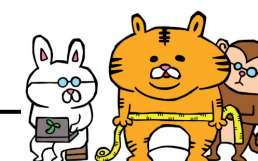
## 06 顔見に行こうか？の一言で安心を

電話をかけてきた相手の表情を推察する



## 07 共に考え、共に悩もう

答えのない問いに対して無理な回答を出さず踏みとどまる



## 08 即改善する

自分の回答に対してフィードバックをもらい改善する

# 事業内容

# 事業内容

## 診療部門

訪問診療  
外来診療

内科

精神科

小児科

## 居宅介護支援部門

2025年4月

やしお居宅介護支援事業所

OPEN

## 栄養部門

栄養ケアステーション オープン予定

2025年中

# 職種紹介

## 診療部門

医師

看護師

## バックオフィス部門

医療事務

看護事務

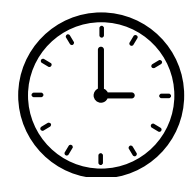
管理栄養士

総務

ソーシャルワーカー

# 業務内容

## 1日の流れ




看護師

医療事務



8:30

全体ミーティング 

9:00

午前訪問開始

算定業務 / 電話対応

12:00

休憩・昼食 

13:00

午後訪問開始

書類処理 / 請求書発行・郵送手配

17:00

帰院・報告・翌日準備

処方箋 FAX / 清掃

17:30

退勤 









より詳しい業務内容・その他の職種の1日の流れは、公式の求人サイトをご確認ください

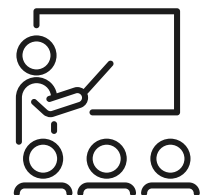
# 福利厚生 研修制度

## 福利厚生



-  雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険
-  退職金制度（勤続3年以上）、確定拠出年金401k、介護休職制度  
子ども手当(月5,000円／高校3年生までの子ども1名)  
介護手当(月5,000円／要介護3以上の一親等親族1名)
-  学術集会・講習会費用支給(交通費含)
-  通勤手当(通勤距離に応じて全額支給)、駐車場
-  入職後半年以内で3日間の有給休暇付与（半年以内で消化）
-  診療補助（自己負担の全額）、インフルエンザワクチン（1回/年）

## 研修制度



# 充実の教育制度を活用してスタッフの **スキルアップ** を支援

### 入職時 ガイダンス

入職時には詳細なガイダンスを行い、クリニックの理念や職務内容を丁寧に説明します。安心して仕事を覚えることができるサポート体制です。

### 個別育成

個々のスキルや目標に応じた育成プランを考えます。自分のペースで成長できるよう、マンツーマンでサポートします。

### 業務マニュアル・ 動画

業務に関するマニュアルや教育動画を整備しています。Notionを使用して業務マニュアルをいつでも確認できるため、担当業務の把握・新しい技術や知識の習得がスムーズです。

# 納涼会・忘年会・歓迎会 など

スタッフ間でのコミュニケーションの場もたくさんあります



# 人事評価制度

# 人事評価制度

**NO** 適切な人事評価制度がないと・・・

勤続年数によるポジションの誤認により、  
評価者と被評価者の関係が逆転するリスク  
がある

社員が求められる結果に対して間違えた  
努力をしてしまう。間違えた努力や結果  
を評価されないことから不満につながる

報酬や待遇で明確な差がないと、優秀な  
人ほど割を食うこととなり、楽をする人  
が出てくる

**YES** 評価制度導入によって・・・

何をしたら昇給できるのかが明確になり、  
スタッフ自身がモチベーションを管理する  
ことができる

評価者と被評価者の立ち位置や評価項目が  
明確化することで、表面上のアピールでは  
どうにもならない事実や結果を元に評価す  
ることができる

適切な人材への利益配分が可能に。優秀  
な人、結果を出す人には報酬や待遇が与  
えられ、社員の満足度の向上につながる

# 人事評価制度の仕組み

- 定性評価

→ 専門職としての職務遂行能力

- 組織人としての評価

- 定量評価

→ 定量化された実績



- 等級制度
- 役職制度
- キャリアプラン

- 等級号俸制
- 職能給
- 固定残業手当
- 資格手当
- 能力手当
- 賞与 など



# 等級・役職制度

等級制度は「コース」と「等級」によって構成されます



## マネージメントコース

既存業務や既存組織の調整、従業員の定着率アップ・早期育成といったマネジメント機能を担うことで組織の進化をリードし法人に貢献する

## スペシャリストコース

専門職としてプロフェッショナルを目指し、患者さまや地域に価値を提供することで、法人に貢献する

6等級

マネージングディレクター

パートナー

5等級

シニアマネージャー

チーフスペシャリスト

4等級

マネージャー

スペシャリスト

3等級

シニアリーダー

チーフ

2等級

リーダー

アシスタント

1等級

サブリーダー

フレッシュ

# 等級・役職制度

## コース別等級 マネージメントコース 例



等級	役割
6	【マネージメント】 複数事業で法人成長に貢献できる事業づくりをすることができる 【組織行動】 法人のモデルとして、地域や業界に対し主導的に行動することができる
5	【マネージメント】 担当事業の事業計画作成と実行、メンバー育成・採用、労務管理ができる 【組織行動】 法人内事業に対して主導的に貢献することができる
4	【マネージメント】 自身が管理する事業所のメンバー採用・育成、PDCAマネージメントができる 【組織行動】 法人の方針を理解し、中長期的な視点を持って行動することができる
3	【マネージメント】 自職種部門メンバーの業務管理と成長支援および自部門の目標設定を自ら考えて行うことができる 【組織行動】 法人やチームの目標を理解し、目標達成のための取り組みを自ら考え実行することができる
2	【マネージメント】 自職種部門メンバーの業務管理と成長支援および自部門の目標設定を院長や上司のサポートのもと行うことができる 【組織行動】 法人やチームの目標を理解し、目標達成のための取り組みを院長や上司のサポートのもと行うことができる
1	【マネージメント】 自職種部門メンバーの業務管理・成長支援を院長や上司のサポートのもと行うことができる 【組織行動】 法人やチームの目標を理解している。同僚や連絡先と適切にコミュニケーションを図り、良好な関係性を維持する

# 等級・役職制度

## コース別等級 スペシャリストコース 例



等級	役割
6	<b>【専門性】</b> 全国・業界全体に情報発信を行うことができる <b>【組織行動】</b> 法人のモデルとして、地域や業界に対し主導的に行動することができる
5	<b>【専門性】</b> 法人の業績に貢献する取り組みを主導的に行い、スキルを磨いている <b>【組織行動】</b> 法人内事業に対して主導的に貢献することができる
4	<b>【専門性】</b> 患者・施設背景を深く理解し、医院運営に貢献するビジネススキルを磨いている <b>【組織行動】</b> 法人の方針を理解し、中長期的な視点を持って行動することができる
3	<b>【専門性】</b> 計画的・継続的に自己研鑽を積み、自身の業務領域を広げている <b>【組織行動】</b> 法人やチームの目標を理解し、目標達成のための取り組みを行うことはできる
2	<b>【専門性】</b> 自立して判断し業務を実践することができる <b>【組織行動】</b> チーム医療の構成員としての役割を理解し、協働する 学習の成果を自ら業務実践に活用する
1	<b>【専門性】</b> 基本的な手順に従い、先輩スタッフに助言を得ながら業務を遂行することができる <b>【組織行動】</b> 職業人としての自覚を持ち、倫理に基づいて行動する 同僚や連携先と適切にコミュニケーションを図り、良好な関係を維持する

# 等級・役職制度

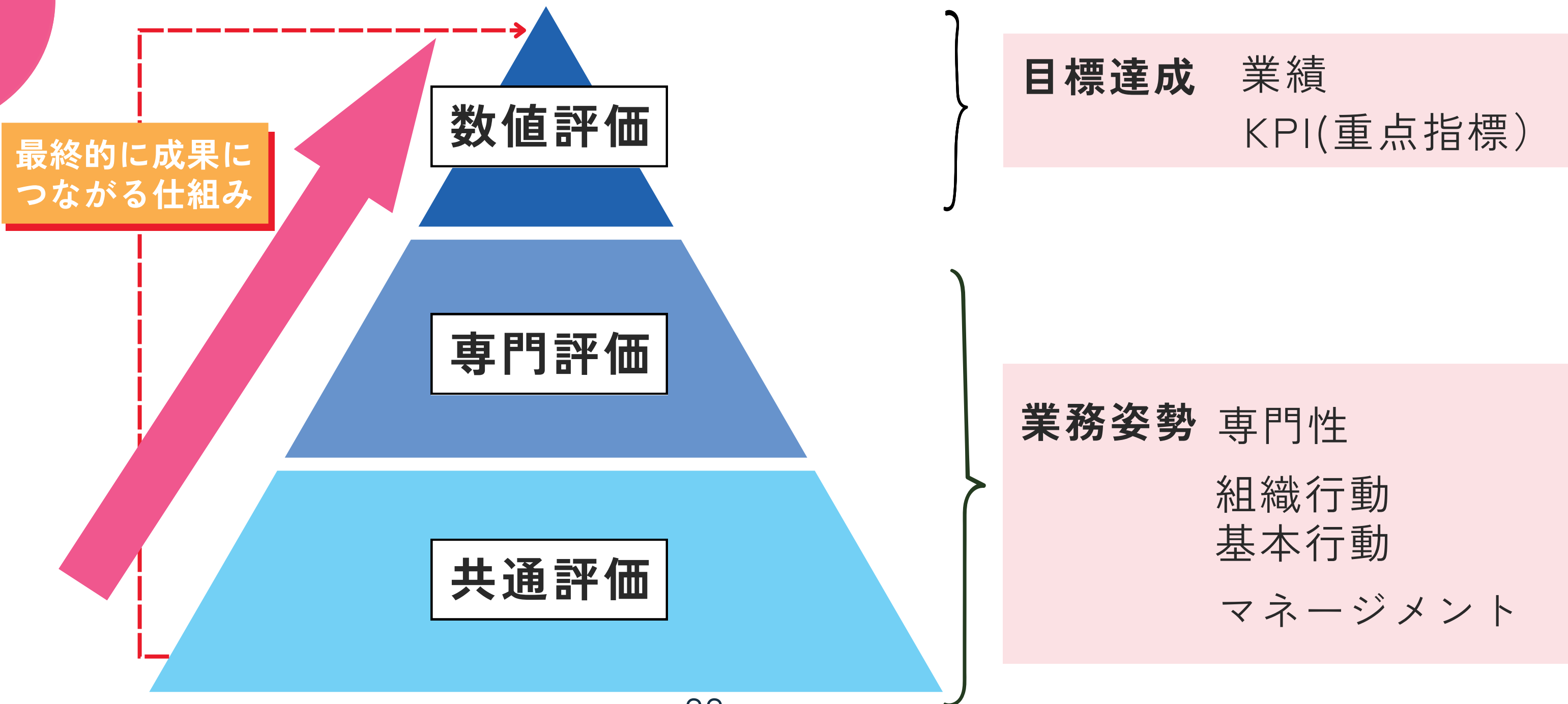


## 等級の昇格について

	役割
定性 基準	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 連絡のない欠勤・遅刻・早退：全勤務日数のうち2%未満</li><li>・ クレームの訴えがない</li><li>・ セクハラ、パワハラ、の訴えがない</li><li>・ その他コンプライアンス違反がないこと</li><li>・ 360度評価の各項目で問題ありの比率が回答人数の20%未満</li></ul>

# 評価制度

評価を実施していくうえで、下記のように分類して評価を実施していきます



# 評価制度

# 評価シート例



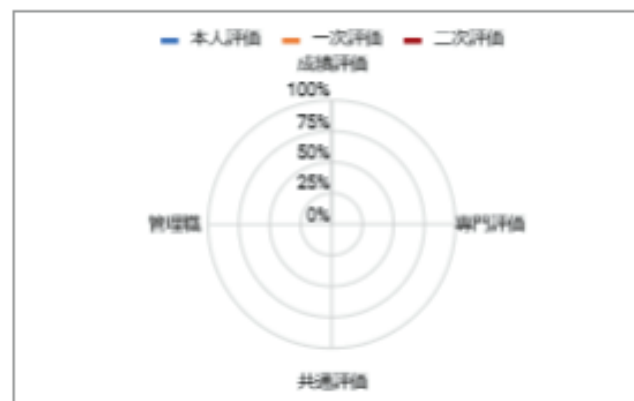
評価制度

※色のついたセルにのみご記入ください

本人氏名		職種	合計			評価結果
1次評価者	2次評価者	役職	評価得点	特別加点	最終得点	
			0.0		0.0	G

項目	素点計	満点	本人評価		一次担当氏名		二次担当氏名		評価基準点	0	G
			達成率	獲得点	達成率	獲得点	達成率	獲得点			
成績評価	25	20.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	30	F	
専門評価	55	45.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	40	E	
共通評価	40	35.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	50	D	
管理値	0	0.0		0.0		0.0		0.0	60	C	
合計	120	100.0		0.0		0.0		0.0	70	B	
									80	A	
									90	S	



本人コメント	一次チェックコメント	二次チェックコメント

No.	大項目 満点	小項目 満点	分類	項目	内容	評価 段階	本人評 価	一次評 価	二次評 価	評価基準				
										1	2	3	4	5
1	20.0	4.0	成績評価	月間新志率	新志数÷全志者数 月平均 目標対比	5				5%未満	5%以上	6%以上	7%以上	8%以上
2		4.0	成績評価	看取り率	半年間看取り件数÷半年間終患者数 月平均 目標対比	5				60%未満	60%以上	65%以上	70%以上	75%以上
3		4.0	成績評価	重症者比率	月平均 目標対比	5				60%未満	60%以上	65%以上	70%以上	75%以上
4		4.0	成績評価	施設比率	月平均 目標対比	5				80%以上	80%未満	75%未満	70%未満	65%未満
5		4.0	成績評価	ケアマネ紹介率	月平均 目標対比	5				10%未満	10%以上	15%以上	20%以上	25%以上
6	45.0	4.1	専門評価	医師の介助	診察、処置（胃液交換、膀胱液交換）、輸血の介助・スケジュールリングができる	5				上長から指示やサポートを得ながら介助を行っている	医師の指示のもと、一部の介助業務は単独で実施できる	医師の指示のもと、単独で診察介助・処置介助ができる	左記に加え、必要に応じて自発的に実践できている	左記に加え、他者の指示・指導ができる。
7		4.1	専門評価	患者の状態変化	患者の状態変化による対応や医師の指示に応じた急変時の対応ができる	5				患者の必要な情報を収集することができる	左記に加え、観察ができる	左記に加え、評価ができる	左記に加え、伝達ができる	左記に加え、提案ができる
8		4.1	専門評価	スタンダードプリコーション	汗を除くすべての血液、体液、分泌物、損傷のある皮膚、粘膜は感染症病原体を含む可能性があるという原則に基づき、手指衛生や個人防護具（マスクやガウン他）の着用など感染リスクを減少させる予防策をとっているか、利用者様・家族の感染予防も考えることができるか。	5				安全な感染予防が出来ない。	正しい手洗いが出来るなど、安全に感染予防ができる	手袋をこまめに交換するなど、利用者様、家族のことを考慮して感染対策が出来る	左記に加えて、安全な感染予防に関して適切な物品の選択ができ、家族に指導ができる	左記に加えて、安全な感染予防に関してスタッフに指導ができる
9		4.1	専門評価	医療物品の管理	次回訪問日まで不足なく提供物品を準備・発注することができる	5				上長の指示やサポートのもと、準備ができる	概ね単独で行うことができるが、ミスが多く発生するなど不十分な面がある	単独でミスなく準備ができる	状態変化に合わせた準備ができる。新規の追記・修正ができる	他者の指示・指導ができる
10		4.1	専門評価	各種検査（院内）	院内で行う検査を理解し実践できる（エコー検尿一般、血糖測定、12誘導心電図、抗原検査）	5				上長のサポートのもと、検査の準備ができる	検査の準備が単独で行える	スタンダードの検査は単独で行うことができる	全ての検査を単独で実践できる オーダーの追加、修正ができる	他者の指示・指導ができる 検査の必要性・検査の理解ができ、判断ができる
11		4.1	専門評価	各種検査（院外）	院外で行う検査を理解し実践できる（血液検査、培養（尿、痰）、便検査、細胞診）	5				上長のサポートのもと、検査の準備ができる	検査の準備が単独で行える	スタンダードの検査は単独で行うことができる	全ての検査を単独で実践できる オーダーの追加、修正ができる	他者の指示・指導ができる 検査の必要性・検査の理解ができ、判断ができる
12		4.1	専門評価	ワクチン接種	定期接種ワクチンに必要な書類、各ワクチンの特性（インフルエンザ、コロナ、肺炎球菌）を理解し、患者・施設へのアナウンスする事ができる。公費対象、自費対象となる患者を説明できる。	5				理解が不足している	-	ワクチン接種の手順や副反応について理解し、実践できる	-	他者の指示・指導ができる。

# 評価制度

# 評価手順



## 本人チェック

本人が日ごりの活動を評価シートで振り返ります。

## 一次評価

各職種の主任がスタッフの評価を行います。  
担当業務や活動計画などの実施、仕事への取り組み状況を確認します。

## 二次評価

院長がスタッフの評価を行います

## 最終決定

院長による最終決定を行います。  
※適宜、主任や本人との面談や確認が入る可能性があります。

## フィードバック

院長から各主任メンバーに通達を行い、各主任から本人にフィードバックを行います。

# 給与制度

## 報酬の構造と内容



<b>基本給</b>		一律で月額支給される報酬
<b>手当</b>	<b>役職手当 資格手当</b>	資格者や属するコース・等級に応じて支給される手当
	<b>諸手当</b>	ベースアップ評価手当・こども手当・介護手当・調整手当など特定の条件を満たした社員に支給される手当
<b>賞与</b>		夏・冬に2度支給される報酬
<b>職務手当</b>		属する等級に応じて月次支給される報酬

評価制度の結果が連動します

# Life Change の場がここにある

ご縁があった方にはぜひ、末永く一緒に働いていただき、仕事もプライベートも充実した人生を歩んでもらいたいと考えています。転職は人生が変わる機会。変化には不安がつきものですが、私たちはその機会を前向きに応援します。

当院で働くことがワーク・ライフ・バランスにつながり、人生が良い方向に循環していくことを願っています。



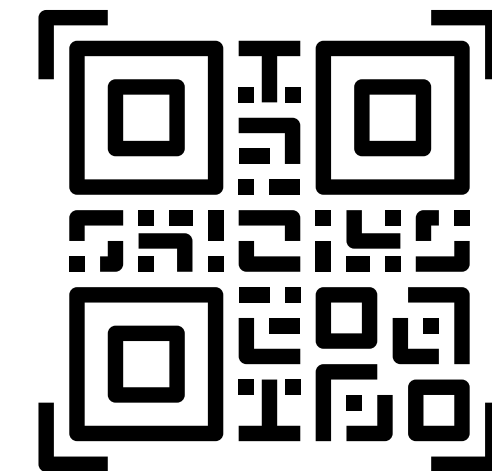
# 本日はありがとうございました

詳細はこちらで検索



ごうホームクリニック

公式サイト



医療法人めぐる  
ごうホームクリニック  
Go Home Clinic