



医療法人社団帰陽会 宙(コスモス) 訪問看護ステーション

評価ポイント

誰しも迎える終末期。尊厳を大切に、本人の思いに寄り沿った支援を行うには、施設の方針とそれを積極的に受け止める職場の土壌を整備したことも模範となります。

サービスの質の向上のための取り組み

- 在宅看護は本人とその家族が主役であるという視点から、どんな対応が出来るかをお話し、ご希望に沿ったケアを行う事を徹底しています。今までの生活の維持向上が出来るよう看護師、理学療法士、言語聴覚士が共同して専門的に関わっています。
- 住み慣れた自宅で最期までを希望される在宅看取りは、主治医・ケアマネジャーと連携し具体的なケア、旅立ちのお仕度まで、プロセスを共有し365日24時間体制で対応しています。グリーンケアも1周忌に同って一緒に振り返るようにしています。
- 最期まで生きた証、家族の頑張った記録を写真や文章にしてパネル化し、ご了解頂ければ様々な機会に公開展示させて頂いています。



毎朝のミーティング風景

人材育成のための取り組み

- 職員全員に興味のある講義や研修、研修形態に関するアンケートを取り、個別に研修計画の立案や研修紹介をしています。希望した場合は参加しやすいよう勤務形態を工夫し、職員の学習意欲に応えられるようにしています。
- 毎朝、ミーティングやカンファレンスを行い利用者様に関して連絡・報告・検討を実施し、全員が利用者様の状況を周知し知らなかったという事がないよう、安心して仕事ができるようにしています。
- 家族や育児などの両立が図れるように、外出や早退は責任者の許可を得れば比較的自由に取れるようにしています。



地域に貢献してまいります。

処遇改善にむけた取り組み

- キャリアパスに準じて、具体的な評価項目を作成し、自己評価と責任者評価を行います。人事考課の結果も勘案して、処遇の改善や昇給をしています。
- 研修はWeb研修も含めて時間外に行われたものに対して、所定の時間外手当を支給しています。また管理者が指定した認定資格関連の研修は、出勤扱いとし参加費、交通費を負担し、毎年順番に参加できるよう案内しています。
- 毎年ストレスチェックを実施し、必要時法人内で相談できる場を設けています。
- 職場環境や処遇に関する希望や意見は、「作戦会議」と銘打った、いわゆる定例会議で検討し、必要に応じて稟議書で法人本部に要求を出して叶えています。



生きた証をのこしたい.....。

事業所概要

- サービス種類 訪問看護
- 所在地 神奈川県小田原市新屋271-1
- 管理者 秋山 千恵美
- 従業員数 11名

(令和4年10月1日現在)



医療法人徳洲会 茅ヶ崎駅前訪問看護ステーション

評価ポイント

看取りの支援体制の強化やグリーンケアにも取り組んでいる。
また常勤職員が多く残業も少ない。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 24時間365日安心して生活できる体制づくりのために、人員配置を潤沢にしています。
- 自分や自分の家族にしてほしいケアを実践できるように、ご要望を丁寧に傾聴しています。
- 赤ちゃんから超高齢者まで、年齢性別を問わず対応しています。お断りしません。
- 最期まで住み慣れた場所で生活できるように、ターミナルケアのプロセスを大切にしており、その結果として平成27年より機能強化型訪問看護ステーションの指定を受けています。
- 地域の医療機関や介護事業所と定期的にカンファレンスを実施し、連携を行っています。
- 看護職員とリハビリ職員が共働してご利用者さんの望みを理解し、生活の質を高められる機能訓練の提供を行っています。認知症の利用者さんには作業療法士が対応しています。

人材育成のための 取り組み

- 初任者は法人で行われる訪問看護初任者研修か看護協会等公的団体の研修を受講します。
- 初任者には1ヶ月程度は先輩職員が同行しOJT (on the job training) を実施しています。
- 初任者は習熟度別に目標設定された項目で評価し、ステップアップしていきます。
- 職員全員に研修機会を多数周知しています。職員全員の研修計画を立案し実施しています。
- コロナ禍でオンラインやオンデマンドの研修機会が増えました。遠隔地で行われる研修にもオンラインで参加しやすくなりました。
- 研修は研修時間を勤務時間とし、研修費用も法人で負担できるようにしています。
- 職場内はいつでも誰でも相談できる風土を大切にしています。

処遇改善にむけた 取り組み

- 訪問看護では特に緊急時の対応を担う職員の負担が大きくなるため、職員一人あたり月に3~4回のオンコール当番で済むように勤務調整しています。
- 福利厚生として定期的にストレスチェックを行っています。
- 新型コロナウイルス感染症への対応として、十分な感染防護具の準備をしています。
- 新型コロナウイルス感染症に罹患した利用者のケアを行った職員には、特別手当が支給されます。
- サービス提供は色々な環境下(エアコンがある居宅ばかりではない)のため、夏季は熱中症予防対策の一環で職員に水分補給として飲料を支給しています。



事業所概要

- サービス種類 訪問看護
- 管理者 鈴木 恵子
- 所在地 茅ヶ崎市幸町14-1/6階 西ウイング
- 従業員数 保健師 4名 看護師 9名 非常勤看護師 3名
理学療法士 4名 作業療法士 2名 非常勤言語聴覚士 1名
非常勤理学療法士 1名 事務員 2名

(令和4年10月1日現在)



株式会社リカバリータイムズ リカバリータイムズ駒岡

評価ポイント

常勤で理学療法士と作業療法士を配置し、機能訓練（リハビリ）に特化した特色を出している。事業所の特色を打ち出した支援内容等は、他の事業所にも参考になる運営方法と思います。

サービスの質の向上のための取り組み

- 体重負荷を軽くしてダイナミックに行えるレッドコード運動・一定のリズムやバランスを鍛えるボール運動など、機械に体をあわせるトレーニングではなく、「人の体の動きに道具を合わせる」プログラムを提供しております。体の機能が変化した時には、機能評価を行った上でレベルに合わせて適宜プログラム変更をすることにより満足度の高いプログラムを提供しております。
- 身体機能向上だけでなく、お花見や夏祭り、クリスマス会等の季節イベントも適宜実施しております。「通い続ける」ことで歳を重ねても「社会と繋がっている」と安心感や幸福感を感じていただきたいと思います。

人材育成のための取り組み

- 3か月に1回の頻度で管理者とスタッフの1on1面談を実施しております。スタッフの悩みや課題を定期的に逃さず確認できる仕組みをとっており、必要なスタッフには年間通して代表取締役との面談を組むことができます。代表自身がキャリアコンサルティング(国家資格)の資格を有しており、傾聴・助言を行い、スタッフのキャリアアップや働きやすさを支援しております。
- スタッフの希望する研修には資金を半額補助、管理者には全額補助を継続的に実施しており、知識・技術の研鑽に努めやすい環境を提供しております。
- 社内研修では全社・階層別それぞれで定期的を実施しており、年間通してスタッフの成長を支える仕組みを構築しております。

処遇改善にむけた取り組み

- 定期昇給制度にて毎年給与が増額する仕組みを構築しております。
- 社内SNSの導入により、スタッフへの感謝を「サンクスメッセージ」として送り合っています。それによりタイムリーなコミュニケーションや称賛を送る事業所風土を作っております。社内SNSを積極的に利用しポイントを獲得したスタッフには、毎月500円のQUOカード贈呈や年間累計ポイントに応じて豪華賞品を贈る等、楽しみながらコミュニケーションを取れるよう工夫しております。
- 社内SNSの導入は仲間同士を認める、ほめる文化が根付き、コミュニケーションを取る場面が明らかに増えました。



事業所概要

- サービス種類 地域密着型通所介護
- 管理者 大澤 邦章

- 所在地 神奈川県横浜市鶴見区駒岡5-15-32 ラピスヒルズ102号室
- 従業員数 7名

(令和4年10月1日現在)



有限会社在宅ナースの会 複合型サービスふくふく寺前

評価ポイント

本人に寄り添うケアを心掛けている。
末期がん・難病等の受け入れもしている。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 看取りをはじめ、難病、認知症、人工呼吸器を使用中の方も長期断続的に在宅介護を支える仕組みを基に、医療と介護の目が行き届く環境で「いつもの暮らし」を支えています。コロナ禍で看取りの場面でさえも付き添いや面会ができない中、十分な感染予防策を実施しながらご家族が寄り添えるよう面会を可とし、悔いのない看取りができるよう支援を行っています。
- 年間研修計画に基づき必須研修を含んだ10項目を実施しています。研修をZOOMでも配信したことで夜勤明けや、子供が小さく家を空けられない、休日で自宅が遠い等の理由で参加できなかった方も参加できるようになりました。



人材育成のための 取り組み

- 事業所年間目標から自己目標を設定し、自己の「強み・弱み」を書き出すことで自分自身を知り自律的成長につながっています。介護職が受持ち利用者様と主体的に関り、ご家族との生活背景を知ることで、個別性のある介護につなげられるよう力を入れています。
- 事事故例やヒヤリハットは翌日スタッフで共有し検討会を実施しています。危険予知トレーニング(KYT)で気づきの力を訓練しています。
- 資格習得支援により喀痰吸引等研修(第1号研修)、認知症実践者研修を就業時間内で受講及び費用の全額支給、実務者研修等の資格習得時にかかる費用の50%を補助しています。令和3年度は4名が資格の習得をし、さらなるスキルアップをしています。



処遇改善にむけた 取り組み

- 介護職員処遇改善加算(I)、介護職員特定処遇改善加算(I)を職員の勤務形態や勤続年数に応じて全額現金支給しています。
- 短時間勤務労働者等も1回/年定期健康診断を実施、インフルエンザ予防接種等を法人負担で提供しています。
- 年度末には事業所内事例発表会を開催し関わりの振り返りと次年度への目標設定の機会を設けています。成功体験の積み重ねでモチベーションアップを図っています。



事業所概要

- サービス種類 看護小規模多機能型居宅介護
- 管理者 加藤 幸子

- 所在地 横浜市金沢区寺前2-5-38
- 従業員数 22名

(令和4年10月1日現在)



有限会社真全 シニアサロンデュランタ

評価ポイント

IT 機器をレクリエーションや職員の振り返り作業に使用する等、
画期的な取り組みと思う反面、それだけに頼らず利用者様に合わせた対応を
されている所を評価させて頂きました。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 新型コロナ感染対策をしながら演奏中心のボランティアや行事を月1~2回実施。お客様が喜んでます。2021年16回の行事実施。56組182名のボランティア登録です。
- Zoomの「JOYSOUND JOYレク」や、オンライン「健康王国DX」を取り入れ、天井設置型の大型スクリーン、プロジェクターを活用し、新しいレクの在り方も模索しています。
- 認知症の方でも自由な外出を可能にするため、GPS発信機で行き先管理をしています。
- 後遺症で半身麻痺の方の自立を支えるべく、施設全員で歩行訓練、階段昇降訓練を実施、歩行能力が大幅に改善、生きる喜びに繋がっています。
- お客様の介護度を9年連続改善し、累計18名の介護度を改善できました。

人材育成のための 取り組み

- 毎月の職員全体会議をメインに、認知症のバリデーション(認知症介護技術)指導を継続実施。バリデーション対応でお客様は穏やかになり職員の介護負担も軽減します。その他、介護技術、知識、医療知識を継続して勉強しています。お客様全員について確認事項を文書で配布、注意が必要なお客様は会議で対策を検討しています。
- 困難事例に対しては、医療関係者、インターネット、YouTube等で情報を集め、職員の介護知識、技能の向上をはかりながら対応し克服しています。
- 問題発生時には館内設置のビデオ検証に努め、問題の本質を見極め再発防止に努めています。基本指導は「施設長⇒職員連絡票」の文書とし、口頭での申し送りミスを防いでいます。

処遇改善にむけた 取り組み

- 職員処遇改善加算I、特定処遇改善加算Iを取得、介護保険加算総額に会社加算を加え、毎月全額を職員に自動的に配分する給与システムです。配分方法は職員の職位、保有資格、雇用形態、人事考課制度の評価が自動的に加味されます。
- 定時帰宅を推奨し残業は全体会議、研修など数時間の職員が大半。有給休暇は未消化ゼロが目標で職員が望む休日はそのまま承認を基本としています。
- 介護職員が多様な働き方選べるよう週1回勤務~1日2時間勤務まで35種類の勤務形態があります。この制度により子育て中の勤務も可能となり、高齢職員も体力に合わせた勤務ができます。
- 65歳定年後も70歳迄の勤務制度、70歳以上の特例雇用延長制度を採用しています。



事業所概要

- サービス種類 小規模多機能型居宅介護
- 所在地 神奈川県横浜市緑区長津田7丁目15番8
- 施設長 新聞 満
- 従業員数 22名

(令和4年10月1日現在)



東京海上日動ベターライフサービス株式会社 ヒルデモア三溪園

評価ポイント

センサーを用いて介護負担軽減を図る事業所が増える中で、
逆にセンサーを使用しない介護の実践や、看取り・経口摂取の維持を
図っている所を高く評価させて頂きました。

サービスの質の向上 のための取り組み

- ヒルデモア三溪園は緑豊かな高台に立地し、居室からの眺望は素晴らしいです。大家族のようなアットホームな雰囲気、フロアの異なるご入居者同士の交流を大切にしています。また、地域と顔の見える関係性を大切にし、町内会と「防災協定」を締結して防災体制の強化や、地域ボランティアの方々との交流も大切にしております。
- 【認知症ケア】「パーソンセンタードケア」の理念に基づいたケアを実践します。
- 【ターミナルケア】最期まで住み慣れた居室で自分らしく、穏やかな日々をお過ごしいただけるよう、他職種が連携し寄り添う介護を提供します。
- 【アクティビティ・リハビリ】専任スタッフによる個別プログラムやサービスを提供します。

人材育成のための 取り組み

- スタッフの成長とやりがいを支えていくためのバックアップ体制を整えています。新規入社時には全職種向けに入社時の研修を複数日行い、その後のOJTは指導者が同一のシフトで帯同して実施。配属後にはフォローアップ研修も行っています。既存のスタッフにもオンラインや対面形式でスキルアップや人間力の向上を目指す研修を実施。また、目標達成に向けた上司との面談も年度毎に複数回実施し、上司と社員が目標や課題を共有して、目標達成やキャリアアップの支援につなげています。

処遇改善にむけた 取り組み

- 社員がプライベートの時間も大切にしたいリフレッシュできることで、メリハリのある働き方や質の高い介護の提供に繋がるため、休暇取得にも力を入れて推進しています。年次有給休暇とは別に、年間5日間の特別連続有休を付与し、年度初に取得スケジュールをたてることで皆が計画的に休暇を取得できるよう目指しています。また産前産後、育児休業からの復帰後も、ライフステージに合わせシフトの調整や仕事内容の工夫を相談し長く働ける環境づくりに努めています。



事業所概要

- サービス種類 特定施設入居者生活介護
- 所在地 神奈川県横浜市中区本牧三之谷37-1
- 管理者 支配人 中田 和裕
- 従業員数 67名

(令和4年10月1日現在)



東京海上日動ベターライフサービス株式会社 ヒルデモアこどもの国

評価ポイント

利用者に楽しみながら行うアクティビティを
リハビリテーションと捉えたり、利用者の可能性を「認知症ケアマッピング」
にて支援している所に工夫が見られ素晴らしいです。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 【認知症ケア】「パーソンセンタードケア」の考えを基本とし、勉強会や事例共有を行い、認知症の方の「その人らしさ」を大切にされた寄り添う介護につなげています。
- 【ターミナルケア】医療機関や他職種で連携し、ご本人の意向を尊重したカンファレンスを実施します。医療、看護、介護のスタッフがチームで見守るお看取りを実践しています。
- 【リハ×アク】リハビリにアクティビティの要素を取り入れ、ご入居者のご要望も反映させ楽しみながらフレイル(虚弱)予防につながる様々なプログラムを企画し提供しています。
- 【食への取り組み】直営キッチンスタッフにより「食べるよろこび」を感じただけのような食事を提供しています。食事形態から口腔内健康管理に至るまで専門職が支援します。

人材育成のための 取り組み

- スタッフの成長とやりがいを支えていくためのバックアップ体制を整えています。
- 新規入社時には全職種向けに入社時の研修を複数日行い、その後のOJTは指導者が同一のシフトで帯同して実施しています。配属後にはフォローアップ研修も行っています。
- 専門職による事業所内研修を定期的で開催し、知識と技術の向上につなげています。
- 既存のスタッフにもオンラインや対面形式でスキルアップや人間力の向上を目指す研修を実施しています。
- 目標達成に向けた上司との面談も年度毎に複数回実施し、上司と社員が目標や課題を共有して、目標達成やキャリアアップの支援につなげています。

処遇改善にむけた 取り組み

- 社員がプライベートの時間も大切にしたいリフレッシュできることで、メリハリのある働き方や質の高い介護の提供に繋がるため、休暇取得にも力を入れて推進しています。
- 年次有給休暇とは別に、年間5日間の「特別連続有休」を付与し、年度初に取得スケジュールをたてることで皆が計画的に長期休暇を取得できるよう目指しています。
- 産前産後、育児休業からの復帰後も、ライフステージに合わせシフトの調整や仕事内容の工夫を相談し長く働ける環境づくりに努めています。
- 介護休暇、介護休業、介護の為の時短勤務などの「介護休業制度」も充実しています。



事業所概要

- サービス種類 特定施設入居者生活介護
- 所在地 神奈川県横浜市青葉区奈良町750-1
- 管理者 支配人 磯寄 圭介
- 従業員数 65名

(令和4年10月1日現在)



株式会社アイシマ グループホームあいしま相模原

評価ポイント

面談やキャリアパスで、職員が働きやすい環境作りや目標を持った仕事をされている事に加え、LIFE へのデータ提供で利用者の評価を実施している点を評価させて頂きました。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 日々のご利用者様との関りの中で、気付きを多くもちカンファレンスで情報を共有することで、個々のニーズに合った支援を行えています。
- 地域の行事参加や近隣保育園の協力のもと園児との交流等を行うなど、認知症を有していても地域の一員として生活を営み、自信や生きがい、笑顔に繋がる支援を行っています。
- 些細な体調変化にも24時間対応できるよう、医療と連携を図り安心して過ごして頂く環境を整備しています。
- お看取り状態になられても、最期までその人らしい時間を共に過ごす事が出来るよう、入所当初よりご家族やご本人とコミュニケーションを図り信頼関係を構築する事で、ご家族の不安もなく共に寄り添える支援を提供しています。

人材育成のための 取り組み

- キャリア形成システムを活用し、質の高い看護、介護サービスを提供できる人材育成を目指し研修を行っています。又、年に2回キャリアに応じた自己評価をもとに面談を行ない、自己の課題や目標を話し合い、次のステップに取り組めるよう支援しています。
- 年に4回の法人の勉強会やホーム独自の勉強会、外部研修への参加をもとに知識、技術の向上に努めています。
- グレーゾーンとは何か、虐待自己チェックシートと自己評価をもとに、面接や勉強会を行い自己を振り返る機会を作る事で虐待防止に取り組んでいます。

処遇改善にむけた 取り組み

- 資格に応じた処遇改善を行っています。
- 小さな子供さんがいても、気兼ねなく仕事を続ける事が出来る環境作りを行っています。
- 管理者と職員の間壁を作らず、些細な事も相談出来る環境作りを努めています。
- 有給休暇をいつでも使用でき、旅行や趣味活動等プライベートの時間を有意義に過ごす事で、ストレスを解消でき仕事に前向きな気持ちで取り組める環境を整備しています。



事業所概要

- サービス種類 認知症対応型共同生活介護
- 管理者 中山 陵子

- 所在地 神奈川県相模原市中央区陽光台2-29-7
- 従業員数 16名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人同塵会 特別養護老人ホーム芙蓉苑

評価ポイント

コロナ禍で外出イベント等が制限される中、様々な工夫を行い、入居者のQOLの向上に努めている点や、介護ロボットを導入し、職員の負担軽減や余暇活動を充実している点を高く評価させていただきました。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 『ご利用者に誠意の限りを尽くします』この法人理念に基づき「スタッフ自身が利用したい施設・親族に利用して貰いたい施設」を目指し、全スタッフが心を込めてご入居者のQOL向上に努めております。
- コロナ禍において『ご入居者の尊厳性を大切にしたい』との想いから対面での面会を実施して参りました。短時間でも直接会うことで安らぎと幸せを実感していただく事が出来ました。感染対策の中でも、ご入居者個々の喜びを考えながら、日常の関わりの中でも小さな幸せを提供できるよう、ホスピタリティ精神を重んじながら笑顔に繋がる温かい施設環境を提供しております。

人材育成のための 取り組み

- 新人教育に関しては、新人スタッフの気持ちにも共感できる入職2～3年目の担当者によるマンツーマン形式のOJTや細やかな個別フォローアップ面談により、一人一人に合わせた指導が可能となり、本人の不安や悩みが解消されるよう温かくサポートしております。
- 年2回行われる全職員対象の意向調査及び個人面談により、本人と会社の抱くスキルアップイメージが共有されることで、本人のモチベーションアップに繋がるとともに、本人に適したポジションでの適材適所な活躍に繋がっています。
- 希望に応じて初任者研修や実務者研修等の資格取得支援制度が充実しています(法人規定による)。

処遇改善にむけた 取り組み

- ワークライフバランスに基づく良好な職場環境の整備に努めております。
- サービス残業ゼロを達成しており、有給休暇についても「お互い様の精神」が浸透し、遠慮のない積極的な取得につながり、昨年度の有給取得率は80%以上を達成しています。
- 産前産後育児休暇・介護休暇の対応が100%で職場復帰も100%です。育児短時間勤務は法人独自の規程により『小学校2年生にあがる前日まで』延長利用可能で子育て世代から大変好評です(入社1年未満の方も利用可能です)。
- 『介護ロボット普及推進センター』として神奈川県と事業締結をしており、介護ロボットを職員の負担軽減や業務効率化、サービスの質の向上に繋げるため、積極的に活用しています。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 所在地 横浜市港南区下永谷4-21-10
- 管理者 小穴 健司
- 従業員数 123名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人親善福祉協会 特別養護老人ホーム恒春の丘

評価ポイント

施設現場は多忙ゆえ、職員間のコミュニケーションを良好にしていくためには工夫が必要。働きやすい環境とし、結果として良好な支援につながる取り組みは優れています。

サービスの質の向上のための取り組み

- 看護職員が中心となって施設内独自のアロマセラピー研修会を開催し、18名のセラピストを養成しました。看取り期においても芳香浴やハンドトリートメントを実施しています。
- コロナ禍で外部との交流が制限される中、ご利用者の生活上の楽しみの創出に努めています。季節に合わせたユニットごとの行事のほか、栄養課による手作りおやつレク、リハビリ課による手作業の作品製作なども好評でした。これらの活動はSNSを通じてリアルタイムに発信し、Twitterのフォロワー数は1,000人を超えました。
- 2021年度に厚労省のLIFE(科学的介護推進システム)がスタートしました。多職種が協働して情報収集やデータ入力を行い、個別計画により重度化防止に取り組んでいます。

人材育成のための取り組み

- 介護職員の介護福祉士取得率は87%と、高い専門性を持った人材が活躍しています。一方で介護の未経験者や外国人の採用・育成も行っています。2021年度は介護助手として高校生の採用も行うなど、介護人材のすそ野の拡大に努めました。
- 外部研修は「かなふくセミナー」等を活用し、年間延べ50名の職員が受講しています。個人の課題に沿った内容の研修を受講することで、スキルアップや課題解決を目指します。また受講後の伝達講習を実施し、受講者自身の振り返りと社内共有を図っています。
- 法人主催の階層別研修(中堅職員研修・マネジメント研修)により、次世代を担うリーダー層や管理職層の育成を行っています。

処遇改善にむけた取り組み

- 新型コロナウイルス感染症により職員の欠員が発生する中で、日頃から職員間での応援ができる体制や風土づくりに取り組んでいます。コロナ禍で奮闘する職員への応援メッセージやサクスカードを実施し、部署の垣根を越えて「ありがとう」の気持ちを伝えました。
- 職員の健康増進、離職防止をテーマにした研修を行っています。2021年度は外部講師を招聘し「メンタルケア研修」を開催しました。
- 育児休業から復帰する際には、各々の育児環境に併せて最適な働き方を相談し、子育てと育児の両立と職場定着を実現しています。2021年度中の育児休業取得者は5名で、男性の育児休業取得も2年続けてありました。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 所在地 横浜市戸塚区舞岡町3048-5
- 管理者 平野 貴之
- 従業員数 136名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人松緑会 特別養護老人ホーム松みどりホーム

評価ポイント

多職種で定期的なカンファレンスを行い、支援内容をPDCAサイクルで見直すことがサービスの質の向上とともに、利用者の幸せや職員のモチベーションアップにつながっている点を高く評価させていただきました。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 毎週1回以上は全セクション参加の会議が行われ、ご利用者様お一人ずつの細かな変化や統一ケアを検討しています。また、毎月2回のカンファレンスでは、嘱託医・歯科医・外部の薬剤師も同席し、ケアの見直しや、ご利用者様の状態変化等の情報共有を行っています。
- 常勤の作業療法士がご利用者様の機能訓練に携わることで、介護度の重度化を軽減するとともに、職員の技術向上や腰痛予防にも取り組んでいます。
- ICT化の推進も積極的に行い、記録ソフト・全ベッドに離床センサー・全職員にインカムを導入することで、業務の効率化、負担軽減、迅速な情報共有を図り、ご利用者様に向き合える時間をしっかりと確保しています。

人材育成のための 取り組み

- 経験・資格の有無、常勤・非常勤に関わらず、入職時には特定の先輩職員が業務やノウハウを教えながら一人前を目指す『エルダー・メンター制度』を取り入れています。
- 不明点や急な出来事が起きた際、その場で対応できるよう、全職員が聞ける『インカム』を導入しています。新人・ベテラン関係なくコミュニケーションでき、職員が自信をもってケアに携われるような環境になっています。
- 通常の研修とは別に、自由参加の『勉強会』を定期的開催しています。勉強会で取り上げる内容は、職員の「～についてもっと知りたい!」を題材にしているので、講義や実践など様々な形で発展していきます。

処遇改善にむけた 取り組み

- 資格に応じた昇給制度や手当を通じ、職員の皆さんの知識・スキルアップを応援しています。
- また、資格取得のサポートを積極的に行っており、初任者(実務者)研修はもちろん、認知症実践者研修等についても補助金支援やシフト調整を行っています。
- 年次休暇取得促進や育児休業、介護休業制度等、職員が働きやすい環境を整え、ワークライフバランスの充実に取り組んでいます。
- 身体的・精神的な負荷を軽減し、より集中して勤務に取り組めるよう、ロング夜勤(約16時間)からショート夜勤(9時間)に変更しました。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 所在地 横浜市戸塚区原宿2-56-3
- 管理者 小倉 徹
- 従業員数 42名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人 親善福祉協会 介護老人保健施設リハパーク舞岡

評価ポイント

管理栄養士と介護職員が連携した嚥下評価を実施し、
自宅へ戻った後も居宅のケアマネジャーに情報提供して、
安全・安心な食生活を支援している。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 在宅復帰(利用者にあった退所後の居場所について)在宅復帰をするにあたり自宅に帰る不安(転倒や生活等)を軽減するために、自宅以外で退所後安心して生活できるようにご利用に適した場所を提供する取り組み(施設見学・情報提供等)を致しました。その結果、ご利用者・家族からも感謝の言葉をいただくとともに新たな地域施設との信頼関係を構築することができました。
- 平成29年度より咽喉マイクによる嚥下評価を行うため、咽喉マイク録音機を使用し、利用者の嚥下音、咀嚼音、呼吸音を録音して、内容を職員で聞きリスク管理に繋げていました。今回、食事時にリスクを抱えている利用者の嚥下音等をその場で聞く方法に変更し、さらなるリスク管理を向上させることを目的として取り組みました。その結果、在宅復帰時に、嚥下評価を在宅のケアマネジャーへ繋げることができ、施設で行っていた「食」の支援が家庭でも継続できる一助となりました。
- ベッドからの転落件数減少に向けての取り組み
本入所定員100名のうち約6割に当たる57名に認知症周辺症状(BPSD)があり、夜間転倒事故を減少させることが困難でした。そこで令和3年度は、介護ロボットやICTの活用に積極的に取り組み、転落事故件数の減少を目指しました。その成果として、導入後から転倒・転落による骨折者0件に減少しました。
- 令和4年10月1日より訪問リハビリテーションを開設しました。入所・通所・訪問サービスが連携し、さらにご利用者様・ご家族様が安心して在宅生活を送ることができるよう支援していきます。

人材育成のための 取り組み

- 職員の資質向上の為、施設内外の研修に積極的に参加できるサポート体制があります。令和3年度は、認定看護師による認知症研修・研修案内による認知症研修の他に認知症実践研修に参加させることができました。また、研修で得た知識を伝達講習し、職員全体の質の向上に取り組んでいます。
- 法人全体で人材育成に取り組んでおり、外部講師による階層別研修(中堅研修・マネジメント研修・管理者研修)を毎年きめ細かく実践しております。
- 将来の人材育成の一助として、学生実習(医学生・看護学生・栄養学生・リハビリ学生)を積極的に受け入れています。今後は介護学生の実習受け入れも復活させる予定です。
- 横浜市老健大会に積極的に参加し、創立後各分野で5回の優秀演題を受賞しています。

処遇改善にむけた 取り組み

- ワークライフバランスに基づく環境整備
- 育児休暇制度を取得し、職場復帰するための取り組みとして、施設独自の「産休・育休復帰支援面談シート」をH27年に作成し、継続・活用しています。4期(妊娠報告時・産休2カ月前・職場復帰1～2カ月前・復帰後2カ月後)のタイミングで上司と面談を行い、職員の意向と希望を取り入れた結果、作成後より7年間で16名復帰され、現在職場復帰率100%です。妊娠中の配慮としては、体調を考慮し定時の休憩時間以外に「食タイム」を設けています。また、他職員も面談を通して職員の意向を尊重し、対応する事で離職率6.9%を維持しております。
- ※食タイムとは、妊娠中空腹による嘔気症状等がある場合、チョコレート・菓子パン・おにぎりなどを食べる短い時間の事を言います。



事業所概要

- サービス種類 介護老人保健施設
- 管理者 飯田 秀夫

- 所在地 横浜市戸塚区舞岡町3048-4
- 従業員数 112名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人 公正会 特別養護老人ホーム希望苑

評価ポイント

コロナ禍だが「心の繋がりを重視したい」との方針で、
家族面会の継続や、facebook を活用しての交流、介護ロボットの活用にて
職員の負担軽減も積極的に行なわれています。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 特別養護老人ホームは生活場であると言われていて、しかし、人は人生の最終段階においても安楽に生活するためにリハビリは必要です。自ら体を動かすことが困難で関節や筋が固まってしまった方、認知症等により痛みや意思の表現が出来ない方、個々の身体の状態を評価し、柔道整復師、マッサージ師の専門性を活かして身体機能の維持・向上・進行予防の関わりに力を入れています。日々のリハビリの継続により小さな変化が重なり、寝たきりの方が離床し立ち上がれるようになった、拘縮した腕が動くようになり食事が自分で食べられるようになったなど枚挙にいとまがありません。介護、看護とも連携し、その方なりの自立を目指し、要介護度の悪化防止につなげています。

人材育成のための 取り組み

- 職員の自発性を優先し、認知症フロアの職員が認知症ケアチームを自ら立ち上げるなど、職員発信の提案には「まずはやってみる」を徹底し、それぞれの職員がやりがいに繋がる環境を整えています。
- 初めて介護の仕事に携わる職員や経験の浅い職員には、チューター制度にて基本動作から応用まで先輩職員がオンジョブで実施指導し仲間づくりに注力しています。
- 職員主体となる研修委員会を設置し、施設運営に必要な研修、職員の資質向上のための研修など毎月開催しています。
- 時間の有効活用の為、自宅からのミーティング参加など、コロナ禍における環境の変化に対応し、新しいことを積極的に取り入れるようにしています。

処遇改善にむけた 取り組み

- 特養の入所用件は介護度3以上となっていて、それに伴い身体的な負担が生じています。
- それらの負担を軽減できるよう神奈川県、横浜市の補助を受け、ICT化や介護ロボット等各種機器の導入を進め、その中の一つ「ロボヘルパーSASUKE」を入所フロアに2台配置し、安全に腰痛予防などの移乗時の負担が軽減される事、利用者と介護者の体格の差から二人のマンパワーがないと起こすことができない方であっても、「起きたい」というニーズに一人で応えることが可能となり、職員の都合で待たせずにご利用者、職員双方の心身の負担の軽減になっています。介護にかかわる職員の年齢や体力差や、出産を控えた職員など様々なライフステージで活躍ができる環境を整えることが処遇改善に活かされています。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 所在地 横浜市泉区池の谷3901-1
- 管理者 福島 秀幸
- 従業員数 97名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人愛成会 特別養護老人ホーム愛成苑

評価ポイント

ベッドからの転落事故防止のため見守りセンサー「眠リスキャン」を導入して成果を上げている。また、「眠リスキャン」から得られたデータを医療との連携に役立てている。

サービスの質の向上 のための取り組み

- コロナ禍でも何が出来るかを考え、感染状況に応じてご家族との直接面会やガラス越し面会、リモート面会を適宜使い分けることで新型コロナウイルスを持ち込まないようにしています。新型コロナウイルス感染症対策を職員全員が徹底した結果、利用者の罹患者は0でした。
- 外出機会が減っても中庭に池や鹿威しを作ったり、最適な食事提供やお酒を楽しむといった機会を設け、利用者の楽しみを引き出す取り組みを行っています。
- 利用者の睡眠の質を向上させるため眠リスキャンを導入し、ナイトケアを見直しました。
- 「心身の苦痛なく、本人らしく人生を最後まで生きる」ために、最期を過ごす場所と過ごし方を選ぶことが出来るように本人の意思決定の支援に取り組んでいます。

人材育成のための 取り組み

- 階層別の人材育成研修やスキルアップ研修などを実施しコロナ禍でも内部研修を充実させています。
- 認知症研修を始め、外部研修に参加した職員を中心に施設内においても研修を実施し、職員全体への理解を深める教育・育成にも常に力を入れています。
- 安心して勤務出来るよう、その職員に応じた育成・研修制度を整備しています。また、OJTにて個々の進捗状況に合わせ先輩職員が丁寧に指導し、フォローすることで、いつでも相談出来る良好な関係を構築でき、離職防止や外国籍の職員の活躍に繋がっています。
- 近隣8事業所と合同で立ち上げた初任者研修事業では、介護資格者を毎年輩出して地域貢献を行っています。また、現場職員が講師になり教えることで学びを得ています。

処遇改善にむけた 取り組み

- 国籍、性別、職種を問わず、職員全員がやりがいをもって生き生きと働ける職場を目指し、皆が有休や育休を取りやすい風土を作った結果、有休消化率は75-80%を推移しています。
- 育休を取得した職員もおり、復職後の勤務についても本人と面談して勤務日数や勤務時間について柔軟に対応しました。復職率は100%となっています。
- 職員の腰痛予防のために「持ち上げない介護」を行い、スライディングボードやスライディングシート、リフトを活用しています。
- フレックスタイム制、ダブルワーク、リモートワークを導入するなどワークライフバランスへの取り組みが評価され、横浜市より二度目の「よこはまグッドバランス賞」を受賞しています。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 所在地 横浜市瀬谷区瀬谷町4131-16
- 管理者 平本 千恵子
- 従業員数 79名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人相模福祉村 特別養護老人ホーム縁JOY

評価ポイント

コロナ禍だからこそ利用者は家族との心の絆を大切にしたいもの。
日々のケアをオンラインで迅速に見れ、コメントを入れることができる
システム導入も模範となります。

サービスの質の向上 のための取り組み

- コロナ禍で面会ができないなか、縁JOYではすべてのケア記録がオンラインで閲覧できるため、「毎日の様子がよくわかる」ととても好評を頂いています。
- 家族ごとにオンラインアルバムを作成し、行事などの写真は家族がいつでも閲覧できるようにしています。
- コロナ禍で外出できないため、Uber Eatsで出前を取ったり、施設内イベントを充実させました。夏祭りに代わる地域交流会として「きもだめしイベント」を開催しました。
- 24時間喀痰吸引ができる体制を整え、ALSなど難病を持つ方の受入れも行ってきました。難病の方の受け入れ前には施設内勉強会を行っています。

人材育成のための 取り組み

- 喀痰吸引等の資格取得のための実地研修を行っており、常勤職員のうち63%が資格取得をしています。
- 法人研修、施設内研修に力を入れており、コロナ禍では委員会ごとにビデオを作成したりと、工夫して研修を行いました。
- また、外部への人材育成の取り組みとして、地域の小学校への認知症サポーター研修や高齢者体験の実施、また令和3年度は大学生の教職実習のために、オンライン研修を行いました。
- 法人で賃金規程の見直しをし、複数の資格所持者には重複して資格手当がでるようになりました。そのため、資格取得への意欲向上がみられています。

処遇改善にむけた 取り組み

- 縁JOYの離職率は9.38%。直近3年間の新卒の離職率は0%です。有給取得率82%。
- 新卒10代の職員から最高齢は82歳まで、またベトナムからの技能実習生など、幅広い職員が仲良く働いています。イベント企画、研修参加、キャリアアップなど、やりたいことができる職場作りを目指しています。
- 施設内保育園があり、男性職員が子連れで出勤したり育休を取ったりと、男女関係なく育児に参加できる環境を整えています。
- キャリアパス制度、年2回の人事考課面談があり、自身の悩みやキャリアについて相談しやすく、成長できる環境を整えています。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 所在地 相模原市中央区田名7691-1
- 管理者 池永 ひとみ
- 従業員数 75名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人湘南愛心会 特別養護老人ホーム逗子杜の郷

評価ポイント

アクティビティの充実や働き方の希望などは可能な限り叶えている。
また、周りの協力が必要な事柄を支援している。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 「老いる事は楽しむこと」をスローガンとして、ご入居者様の想いとスタッフのアイデアで、楽しいと思える事を考え実行しています。
- 月1回は、入居者の郷土料理等、献立にない食事を作って食べる事を実施しています。(食レク)コロナ禍でも食べる楽しさを忘れない気持ちを持って日々計画しています。
- お看取りの方は「最期迄自分らしく」いられる様に日常生活の中で5感を感じられる日々を過ごして頂いております。(生活の音、テレビや人々のささやき(声)自然の風音や鳥のさえずり等)施設を退所される時は(出棺)職員全員でお見送りをしています。
- グリーフケアとして、入居者が亡くなった後もご家族様の心のケアを考えています。

人材育成のための 取り組み

- 施設全体の目標管理としてBSCシートを活用、随時目標を見直し成果発表をしています。
- 職員一人ひとりの施設での働き方を十分に理解し、業務改善を実施し各職種で連携をして入居者が笑顔で過ごせる施設創りを目指す協力をしています。
- キャリアアップ制度を導入し、ラダー研修も実施し、コロナ禍でも、職員のペースで学べる「eラーニング」を導入して知識・技術の向上に努めています。
- 施設内の勉強会は講師を職員が担当し自ら講義内容を作成し、全職員が参加できるような年間計画とし、勉強会を1日に(9時・14時16時等)に分散して開催し参加率UPを目指しています。

処遇改善にむけた 取り組み

- 外部研修では、今後の人生にも活かせるように、職員の希望を募り「なりたい自分」を入職時や定期的な面接を実施するとともに、各種研修会や資格取得等を施設が料金負担しています。
- 年間有休消化10日を目標とし、希望休も含め100%取得率の目標を達成しています。
- 福利厚生として腰痛予防対策としての腰痛予防バンドの配布や、グループ内病院での治療費を一部負担するシステムになっています。(職員の親や子供についても同様の負担)
- 職員同士が遠慮なく話し合い、和気藹々と切磋琢磨する雰囲気の良い職場環境です。取り組みとして、職員家族の育児・介護が必要な場合、出勤可能時間を設定した勤務体制としています。又、男性の育児休暇も取得しやすい環境を整えています。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 所在地 神奈川県逗子市沼間1-23-1
- 管理者 田邊 笑美子
- 従業員数 51名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人湘南愛心会

特別養護老人ホーム逗子杜の郷 ユニット型

評価ポイント

入居者の重度化、高齢化が進む特養ホームの中で、医療的ケアに対応できる
職員の養成研修だけでなく、利用者の個別性を重視した、
楽しみのある生活を工夫している。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 「老いる事は楽しむこと」をスローガンとして、ご入居者様の想いとスタッフのアイデアで、楽しいと思える事を考え実行しています。
- 食事のスタイルも本人が食べたい場所を選択できる様に対応しています。(自室または食堂)
- 食レクとして(月1回)ご入居者希望の献立を職員が調理し食べる楽しみを実現しています。
- お看取りの方は「最期迄自分らしく」いられる様に、ユニットの特徴を活かし個室でゆっくり過ごして頂き、自然の風音や鳥のさえずり等を聞きながら季節の移り変わりを日常生活の中で感じられる日々を過ごして頂いております。ご家族の面会も直接できるように対応しています。普通の日常を過ごすため入浴も最後の日を迎える直前まで行っています。



人材育成のための 取り組み

- 施設全体の目標管理としてBSCシートを活用、随時目標を見直し成果発表をしています。
- 職員一人ひとりの施設での働き方を十分に理解し、業務改善を実施し各職種で連携をして入居者が笑顔で過ごせる施設創りを目指す協力をしています。
- キャリアアップ制度を導入し、ラダー研修も実施し、コロナ禍でも、職員のペースで学べる「eラーニング」を導入して知識・技術の向上に努めています。
- 施設内の勉強会は講師を職員が担当し自ら講義内容を作成し、全職員が参加できるような年間計画とし、勉強会も1日に(9時・14時16時等)に分散して開催し参加率UPを目指しています。



処遇改善にむけた 取り組み

- 外部研修では、今後の人生にも活かせるように、職員の希望を募り「なりたい自分」を入職時や定期的な面接を実施するとともに、各種研修会や資格取得等を施設が料金負担しています。
- ユニットケアを希望する職員の配置転換を含め、職員個人にあった勤務体制としています。
- 年間有休消化10日を目標とし、希望休も含め100%取得率の目標を達成しています。
- 福利厚生として、腰痛予防バンドの配布や、グループ内病院での治療費を一部負担しています。
- 職員同士が遠慮なく話し合い、和気藹々と切磋琢磨する雰囲気の良い職場環境です。取り組みとして、職員家族の育児・介護が必要な場合、出勤可能時間を設定した勤務体制としています。又、男性の育児休暇も取得しやすい環境を整えています。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 所在地 神奈川県逗子市沼間1-23-1
- 管理者 田邊 笑美子
- 従業員数 67名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人康仁会 特別養護老人ホームはなの家とむろ

評価ポイント

利用者が「終の棲家」と選択した思いを大切に看取りケアの充実に注力している点や、独自に作成した「介護職員ラダー」等を活用し人材育成に努め、職員の定着率が高い点も高く評価させていただきました。

サービスの質の向上 のための取り組み

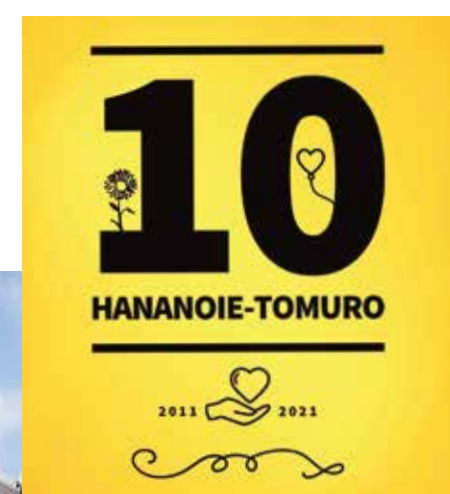
- 開設当初より「第2の我が家」となれるよう看取りケアに力を入れ、グリーンケアや振り返りのカンファレンス等を実施しています。「看取りケア委員会」を中心に、看取りケア指針のバージョンアップも行っています。
- 協力医療機関から理学療法士・作業療法士が出向で在籍し、生活リハビリの実施や介護職員に対するリハビリ・介助方法の指導に力を入れています。施設をあげて「抱えない介護」の取り組みを進めているところです。
- 利用者様個々のケアプランに加えて、24時間シートの作成に力を入れ、利用者様個々に合わせた介護を展開するようにしています。
- 「最期まで口から食べる」ことを大切に、刻み食ではなく、やわらか食・なめらか食・ゼリー形態食ときめ細やかな食事形態を採用しています。
- 嘱託医（内科、歯科）とは別に市内精神科病院の医師に定期的に来ていただき、認知症や精神疾患を持つ利用者様へのフォローがしっかりできる体制となっています。

人材育成のための 取り組み

- 職能ラダーを作成し、新人には教育担当者をつけて職員に合わせた教育ができるようにしています。
- 所属長による年2回の育成面接の実施と昇級システムを備え、職員の進捗状況に合わせた評価育成システムを備えています。
- 看護師の配置数を手厚くし、各フロアに担当看護師を配置。介護職と連携が密に取れる体制をつくっています。
- 毎月の施設内研修を実施しており、テーマによっては協力医療機関等に講師をお願いしています。関連医療法人で行っている研修にも参加できるようになっています。

処遇改善にむけた 取り組み

- キャリアアップ制度により、成果により昇級・昇格する仕組みとなっています。
- 福利厚生制度が整備されており、確定拠出年金や「ハートピア」への加盟、関連医療法人に受診の際の診療費補助等の制度がそろっています。
- 子育て支援として、小学校就学までの子を育てている職員に対して時短勤務ができるようにしています。
- チームケアでお互いの仕事をカバーできるようにし、残業時間があまりないのが特徴です。
- 介護職では常勤比率が9割と高いのが特徴です。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 管理者 北島 揚子

- 所在地 神奈川県厚木市戸室5-9-15
- 従業員数 93名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人プレマ会 みなみ風

評価ポイント

対人援助の仕事ゆえ様々なストレスを抱え、
職員、利用者とも時には大変な思いを感じることも。適切に解消し、
明日への支援への元気を得る取り組みは優れています。

サービスの質の向上 のための取り組み

- プレマ会の法人理念は、「自分の大切な人が、利用してよい支援・サービスの実現」です。その実現に向けて、「入居者様が生き生きと楽しく過ごして頂くにはどのような支援をすればよいか」を全職員が常に考えています。
- 全室個室、ユニット型を採用することで、入居者様の個性とプライバシーを確保しつつ、他の入居者様との相互交流、人間関係の構築が出来ます。又、入居者様家族が周囲に気兼ねなく訪問することも可能です。
- 支援・サービスの基本は、入居者様の生活観(歴)、人生観に基づいた個別支援、入居者様の持ち得ている機能を発揮していただくことを重点にしております。そのことによって介護度の進行を遅らせること、介護度が改善されることを目指しております。

人材育成のための 取り組み

- OJT(職務を通じた教育訓練)では、職員の適性・能力にあわせたきめ細かな教育指導をしています。
- 内部研修として、外部講師による介護技術研修を毎月行っております。
- 外部研修についても、認知症実践研修、認知症リーダー研修、ファーストステップ研修等で職員のスキルアップを図っております。
- 中間管理職向けの研修への取り組みも行っております。
- 全職員出席の法人研修を定期的に実施、法人理念、法人運営方針、身体拘束虐待防止、ターミナルケア、認知症、人事考課制度等、法人の考えを全職員で共有しております。

処遇改善にむけた 取り組み

- 法人理念の実現のためには、職員にとって、「働きやすい」場であることが必要です。職員が穏やかな気持ちで入居者に接することが出来るよう、就業環境を整えてきています。
- 就業規則・給与規定・育児介護規定等の改善を行うことで、職員がワークライフバランスを重視して就業が続けられるような環境を作っております。
- 企業内保育園を設置しており、育休明けにも仕事を続けることが可能です。
- 職場内のチームワークも良好で、残業時間も少なく、有給が取得しやすい雰囲気を作っております。
- 月毎の公休以外に半期毎の特別公休もあり、連続休暇を取得しやすくしております。



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 管理者 施設長 玉城 久子

- 所在地 神奈川県大和市上草柳164番地5
- 従業員数 124名

(令和4年10月1日現在)



社会福祉法人慈恵会 特別養護老人ホーム座間苑

評価ポイント

施設独自の職員評価「いいね！投票」にて人の良いところ、
素敵などころを見出す力、他人を認め敬う心を養った結果、
利用者の観察力やケアにも繋がったと感じます。

サービスの質の向上 のための取り組み

- 入所者や入所待機者のニーズに合わせ、中重度者の受け入れと看取り介護を積極的に行っています。
- 介護職員の意識改革や技術向上のための研修受講や月1回の勉強会を行っています。
- 市役所、警察署など行政と協力しあっており、予期せぬケースや困難ケースが発生した場合は積極的に受け入れをしています。
- 法人内でサービス向上委員会を設置し、異職種の代表職員がより良いサービス提供に向け他施設見学や研修会の開催など多方面からの声を聞き検討しています。
- 実習生を積極的に受け入れ、新しい介護知識を知る機会にもしています。

人材育成のための 取り組み

- 若者の採用、未経験者の育成に積極的に取り組んでいます。入社後3ヶ月以上の期間を設けて研修を行います。介護技術だけでなく社会人としてのマナーやモラルなど、他部署職員も講師になり座学研修、他部署体験を取り入れています。取り組みが評価されユースエール認定を受けました。
- 資格取得支援制度を設け、職員の能力、技術の向上などキャリアアップの促進を図っています。
- 職員がお互いの良い所を見つけあう「いいね！投票」を実施し、他人を認め敬う心、介護に大切なチームワークを高めています。

処遇改善にむけた 取り組み

- キャリアパスを導入し評価制度の充実を図り、評価表と給与を連動させ「やりがい」が生まれるシステムを構築しています。
- 職員区分に日勤帯のみの常勤を設け、その時の状況にあった働き方が選べます。
- 産後や術後など職員の身体の状況によって短時間勤務や特定業務を外したり、現場復帰に向けてリハビリ期間を設けるなど、勤務形態を柔軟に変化させています。
- 永年勤続表彰を拡充し、表彰とお祝い金に特別休暇を付与し、評価にもつなげています。
- 定年を常勤職員は65歳、非常勤は70歳としていますが、定年後も希望があれば非常勤として継続雇用しています。(現在非常勤最高齢は74歳、元気に就業しています!)



事業所概要

- サービス種類 介護老人福祉施設
- 所在地 座間市新田宿151番地
- 管理者 小林 和礼
- 従業員数 46名

(令和4年10月1日現在)