

医療法人社団成仁会 長田 訪問看護ステーション



評価 ポイント

毎朝のカンファレンスや情報共有を介して、チームでの看護を提供できており、有休消化100%・残業ゼロというワークライフバランスの整った職場環境が素晴らしいです。

サービスの質の向上のための取り組み

「訪問看護はワンチーム！」

- 「誰が行っても同じサービス」をモットーに一人の利用者様に対して一つのチームとなって看護師全員で朝の訪問前に、体調の変化や気づいた事、処置内容の変更など話し合い、様々な視点から最善の看護を提供できるように努めています。
- 理学療法士作業療法士のリハビリの訪問にも、看護師視点から月

に1度は訪問し関わりつつ、理学療法士作業療法士による看護師へのリハビリ指導も受け、相互で密な連絡を取って利用者様にとって最適な訪問看護を目指しています。

- サ高住に居住する方の不安解消に、施設スタッフからの相談を受けアドバイスをし予防医学の支援や褥瘡処置に介入するなど、状態の悪化防止に努めています。

人材育成のための取り組み

「一人一人のスタッフを大切に！」

- 技術的な不安や、その他心配な事など、普段からこまめにコミュニケーションがとれている為、管理者はじめスタッフ間でも気軽に相談しやすい環境が整っています。
- メンタルヘルスや技術的なスキルについて、定期的に管理者と個人面談を行い個人のスキルにあった研修の提案や同行訪問で不

安を解消しています。

- 同法人長田病院で行われる医療安全委員会や感染予防委員会主催の法人内研修に参加、医療事故防止や感染予防に対する知識を深め訪問看護に役立てています。
- 外部研修参加によりステップアップフォロー、一人が受講した研修も必ず伝達講習を行い全員で技術や知識の向上に努めています。

処遇改善にむけた取り組み

「無理せず楽しく!仕事と家庭を大切に」

- 訪問をチーム制にしてどの看護師でも訪問できる体制が整っている為、希望有給休暇は100%取得。介護や育児での突然の休みにも、誰でもフォローできるように、日々利用者様の情報を共有しています。
- 訪問スケジュールに管理者が訪問看護報告書や計画書などの書

類作成の為の時間を組み込み勤務時間内に業務が終了できるように設定し、残業の少ない環境で仕事と家庭の両立が負担なくできています。

- 日ごろから業務改善について考え、スタッフ全員で話し合い、記録物や業務内容について、より効率的にできる方法に変えていくことにより残業しない業務体制を整えています。



事業所概要

- サービス種類/訪問看護
- 管理者/高村 清美
- 従業員数/12名
- 所在地/横浜市港南区丸山台1-16-13

(令和5年10月1日現在)

有限会社 真謝

ケア工房・真謝



評価 ポイント

1人の利用者に2人の担当職員、利用者ごとの介護手順書やサービス内容確認書の作成等、訪問介護の難しさを克服する様々な工夫が参考になると思います。

サービスの質の向上のための取り組み

- 「介護」「看護」「居宅」「ボランティアの会」の4部門が揃って、『小さな包括ケア』として迅速かつフレキシブルに対応できるので、コロナ禍で自宅看取りを希望される方は、たとえ半日でも受け入れを行っています。
- ヘルパーの交代があってもサービスの質を保てるように、手順書は誰が訪問しても同じサービスが提供できるように作成しています。文章だけではなく、図や写真も取り入れてわかりやすい手順書です。利用者状況は担当ヘルパーで確実に共有し、課題については随時ケア会議を行って、その方にあった支援を提供できるようにしています。
- 利用者アンケートを実施し、「満足」「ほぼ満足」「普通」の評価をいただいています。

人材育成のための取り組み

- 年間に一人2回以上の外部研修レポートを提出し、月例のヘルパー会議の席で、レポート内容を伝達する時間を取っているため、研修を受けたヘルパーの知識がより確実になり、他のヘルパーも新しい知識を学ぶことができます。
- 介護福祉士・住環境福祉コーディネーター・認知症ケア専門士の資格に対して、手当を支給し、受験に関しては、勉強法や試験対策を先輩ヘルパーがアドバイスしています。
- ヘルパー会議の場で年に1~2回、実技の講習会を行っているため、身体介護が得意なヘルパーが多いです。講師役は身体介護が得意なヘルパーが引き受けてくれています。
- 新任のヘルパーには、自信を持って独り立ちできるまで、何回でも同行訪問しています。

処遇改善にむけた取り組み

- 残業なく帰宅できる風土づくり⇒出勤ポイントが50ポイントたったら、じゃんけん・さいころで賞品をゲットできます(残業が5回を超えるとマイナス5ポイントで、じゃんけん・さいころが遠のきます)。
- 福利厚生で腰痛対策に力をいれており、腰痛で休むヘルパーがいません。
- 年に一度一泊旅行に行っています。昨年は抗原検査等感染対策を徹底して行い、子供や犬も同行し大盛況。職場の雰囲気ますます良くなっています。
- 資格加算があり、介護福祉士の保有率が85%を超えています。研修参加にあたっては参加費と交通費を支給しています。



事業所概要

- サービス種類／訪問介護 ●管理者／櫻井 弘美 ●従業員数／14名
- 所在地／川崎市麻生区王禅寺西1-44-1第二芙蓉ビル102

(令和5年10月1日現在)

有限会社 真謝

ケア工房・真謝



評価 ポイント

職員の質の向上に積極的に取り組まれています。
また、地域の方々が参加できる学習会の取り組みは非常に評価できます。

サービスの質の向上のための取り組み

- 在宅生活で最期まで寄り添い支える訪問看護を提供し創業21周年を迎えました。
- 看護・介護・居宅支援・ボランティアの4部門で明るく暖かで安心でき、フレキシブルに対応できる小さな包括ケアができています。自宅看取りをご希望の方は半日でも受け入れ、ひと月平均3名程で1年間に33名看取り、今までに300名余りお看取りしました。
- 毎月送付の「真謝通信」はご利用者様や主治医の方々に楽しみにしていただいています。徒然なるままに内容は様々ですが、運勢や風水・畑の野菜の話が好評です。
- 研修は多方面におよび、生活や療養に活かせるように分かりやすく伝えています。
- 利用者様のアンケート結果は五段階評価で「満足」が84%でした。今後更に頑張ります。

人材育成のための取り組み

- コロナ禍でも朝のカンファは欠かさず行い、全員が孤立することなくモチベーションを持ち続ける事ができました。
在宅はアウェイであり、個性性が問われる為、マナーや言葉遣いまで気を付け、些細な事もヒヤリハットに記入し悩まず持ち帰らない工夫をしています。
- やる気を引き出し持続させる為、変化を見逃さず対処し、突然のお休みもお互いカバーでき、お互い様の思いやりが持てる環境が整っています。
- 11年間診療所と合同で行っている「包括ケア学習会」は、医療・介護・生活に役立つ情報を、医師・専門看護師・ボディワーカー・リハビリ職が講師となりお互いに学んでいます。
- 外部研修も積極的に参加し、定例会議では伝達研修を行い、幅広い知識を得ています。

処遇改善にむけた取り組み

- 子供やペットも同伴し感染対策をしっかり行い、様々なイベントで職員全体の交流を行っています。6月は流しそうめんで盛り上がりました。秋には一泊温泉旅行に行っています。
- 働き方改革では、前向きに集中し、楽しく仕事に取り組めるように出勤ポイント50Pで、じゃんけん&サイコロで商品をゲットできます。年2回茅乃舎のお出汁をプレゼントし忙しい中で多少手抜きしなくても、料亭の味の料理で家族サービスができて喜ばれています。
- 資格取得やキャリアアップを目指し、興味がある分野や更に深めたい分野など様々な研修にも取り組んでおり、研修費や交通費を負担し参加しやすくしています。
- 腰痛や身体の異常、軽いメンタルの手当は酷くなる前に対処し改善しています。



事業所概要

- サービス種類／訪問看護
- 管理者／小嶺 美絵
- 従業員数／10名
- 所在地／川崎市麻生区王禅寺西1-44-1-102

(令和5年10月1日現在)

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

在宅看取りに力をいれており、利用者や家族の目線にたったターミナルケアを行っています。看護学生実習の定期的な受入れを通じ、スタッフ自らの人材育成につなげる取り組みも高く評価しました。

サービスの質の向上のための取り組み

- 住み慣れた自宅で最期までと希望される在宅看取りは、主治医・ケアマネ・訪問介護等と連携し具体的なケア、旅立ちのお仕度まで、365日24時間体制で対応しています。独居の方も看取りました。グリーフケアも1周忌に伺って一緒に振り返るようにしています。
- 家族の頑張った記録や療養場面を、写真や文章にしてパネルに残し、様々な機会で紹介します。また、地域のイベントで公開展示もさせて頂いています。
- Webで顔の見える活動として行われる地域のシェイクアウト訓練には毎回参加し、この日に担当利用者様の災害時の対応を、見直し再確認しています。
- 12/1は評価の日と決めて、利用者様全員にアンケートで満足度調査を実施しています。

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、受講形態に関するアンケートを取り、個別に研修計画立案し研修を紹介しています。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。
- 認知症・ターミナルケア(緩和ケア)・褥瘡等皮膚創傷ケアについては、専門の認定を持つ外部講師を定期的に招いて、実際の利用者様について事例の検討助言をいただき、最新の学びを得ながら、直接ケアに活かしています。
- 毎朝、ミーティングやカンファレンスを行い、伝達・連絡・報告・検討を重ねることで、全員が利用者様の状況を周知し、安心して仕事ができるようにしています。

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、出勤扱いで参加費、交通費を負担し、順番に参加できるように案内しています。
- 毎年ストレスチェックを実施し、希望者には法人内で相談窓口を設けて対応しています。
- 家庭事情や育児等との両立が図れるように、外出や早退は管理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。



事業所概要

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

(令和5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

利用者満足度調査と同時に、職員満足度調査も実施して、利用者にも喜ばれ、職員もやりがいを感じられる職場環境づくりは、他の事業所にも参考になると思います。

サービスの質の向上のための取り組み

- 最期まで住み慣れた場所で生活できるように、ターミナルケアを丁寧に行います。
- 24時間365日安心して生活できる体制のために、人員配置を潤沢にしています。
- 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や研修を実施しています。
- 赤ちゃんから超高齢者まで、疾患や年齢性別を問わず対応しています。お断りしません。
- 看護職員とリハビリ職員が有機的に連携し、生活に即した機能訓練の提供を行っています。
- 認知機能の低下がご心配な方には、看護職員や作業療法士が対応しています。認知症ケア専門士の資格がある職員が数名配置されています。
- 機能強化型訪問看護ステーション1の指定を受けています。

人材育成のための取り組み

- 職場内ではいつでも誰でも相談できる風土を大切にしています。
- 職員全員に多くの研修機会を提案しています。職員全員が年間研修計画を立案しています。
- 年2回は管理者とスタッフが面談し、各自の目標や到達度を理解しています。
- 初任者は法人内の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、先輩職員が同行しOJT (on the job training) を実施しています。
- ワークライフバランスを推進しています。
- 産前産後休暇、育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境づくりをしています。
- 法人内ではキャリア別の研修コースが企画されています。

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回の緊急当番で済むように勤務調整しています。
- 記録の電子化やタブレット導入により業務負担軽減を実施しています。
- 感染対策等はマニュアル化し、安全に業務が遂行できるような取り組みを行っています。
- 35歳以上は法人医療機関で人間ドックを受けることができます。費用は法人が負担します。
- 法人内の医療機関を受診した場合は、福利厚生として医療費の一部還付があります。
- 始業就業時間を一部フレックス制としています。



事業所概要

- サービス種類 / 訪問看護
- 管理者 / 鈴木 恵子
- 従業員数 / 28名 保健師 4名 看護師 10名 准看護師 1名 非常勤看護師 3名 理学療法士 3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 2名 事務員 2名
- 所在地 / 茅ヶ崎市幸町14-1 茅ヶ崎徳洲会病院6階西ウイング

(令和5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

困難な方でも積極的に受け入れ、気配りを重ねていく努力、さらに全国に経験を広める姿勢。福祉現場の理想を職員の皆様で築きあげていく理想的な取り組みと評します。

サービスの質の向上のための取り組み

- 入院加療により医療処置が多く、自宅での介護が難しい状態でも利用者・家族に対して常に寄り添い、看取りの場面でも悔いのない介護ができるよう支援しています。
- 虐待防止委員会が中心となり介護の日常によくある場面を設定し動画を作成しました。脚本・構成・演技・撮影・編集も委員が行い研修で活用したり、地域の会議内でも事業所の活動の1つとして視聴会を行い好評でした。
- 自立支援に目標を設定し、車いすからスタートした利用者が歩行できるようになりました。病状の悪化や疾患の進行により要介護度が上がる傾向にある看多機で自立に向けた働きかけを実践でき、スタッフのモチベーションも向上しました。

人材育成のための取り組み

- 介護スタッフに受持ち担当制を導入し、事業所内だけの関りではなく、自宅にも積極的に訪問し生活背景を知る事に入れています。家族との関係性、自宅の環境等生活に関する情報を担当が把握し、情報を基にケアマネジャー・看護師とも連携し個別性の確立を目指しています。
- 事業所目標を基に個別に年間目標を立て、参加したい研修や1年後の自分の変化を具体的にあげ、計画を立てています。
- 外部研修に参加したスタッフは事業所内で伝達講習会を行い、研修内容を伝える技術も同時に訓練できるように取り組んでいます。

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)に加えベースアップ加算を新設し、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。
- 安全衛生面での定期健康診断、インフルエンザ予防注射を法人負担で提供しています。
- ライフワークバランスの充実に向け、多彩なキャリアを尊重し、働きやすい職場環境づくりの為に、管理者が1~2回/年個人面接をおこなっています。



事業所概要

- サービス種類／看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)
- 管理者／加藤 幸子
- 従業員数／21名
- 所在地／横浜市金沢区寺前2-5-38

(令和5年10月1日現在)

社会福祉法人博愛福祉会

ゆとり庵麻溝

看護小規模多機能型居宅介護



評価 ポイント

施設に24時間看護師が常駐する強みを生かした支援、利用者の安心が職員の仕事のやりがいに。とりわけ大切な終末期の支援、素晴らしい取り組みと評します。

サービスの質の向上のための取り組み

- 多職種が連携を図り、医療依存度の高い方やご家族様のニーズに沿ったサービスの提供に努めています。また、働きながら介護をされているご家族の就労支援にも力を入れています。
- 住み慣れたご自宅で「その人らしさ」を大切に暮らした暮らしを目指し、日々の支援から看取りまで対応できるよう24時間365日対応できる体制作りにも努めています。
- 理学療法士の配置により、生活リハビリによる身体機能の向上や緩和ケアの充実、介護職員やご家族への介護技術指導を行うことができています。
- 地域の医療・介護従事者向けの事例発表会や研修会等で積極的に情報発信を行っており、地域全体の在宅医療や介護サービスの質の向上に向けて取り組むことができています。

人材育成のための取り組み

- より専門性の高い介護技術が習得できるよう、当施設の指導看護師による喀痰吸引や経管栄養の指導を行っています。
- 「認知症ケア」や「緩和ケア」への理解を深めるための研修受講支援を行っています。
- 毎月、テーマを決めて施設内研修の開催を行っています。また、施設の特徴として医療ニーズへの対応が求められている為、定期研修とは別に、尿道カテーテルの管理方法や在宅酸素療法、医療用麻薬の使用についてなどの医療的な支援に関する研修も行っており、その時の利用者様の状況に合わせてタイムリーに研修を開催することができています。

処遇改善にむけた取り組み

- 役割等級制度を用いて年2回の人事考課を行っています。人事考課に基づいて、適切な処遇を実現することで生産性の向上を図ることができています。
- 特別休暇として年2日間のリフレッシュ休暇の取得が可能です。リフレッシュ休暇中の賃金は全額支給しており、計画的な休暇取得が可能であり、職員からライフワークバランスがとりやすいと好評です。
- 福利厚生制度やメンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等、相談支援体制が充実しています。



事業所概要

- サービス種類／看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)
- 管理者／箕輪 真由美
- 従業員数／25名
- 所在地／相模原市南区下溝1980-2

(令和5年10月1日現在)

株式会社ぐるんとびー

ぐるんとびー 駒寄



評価 ポイント

人員配置基準以上の職員を配置し、専門的な援助が行われています。また、積極的な地域参加により「地域の中の資源」であることを意識されています。

サービスの質の向上のための取り組み

- 最期まで自分らしくお過ごしできるようにご本人様の想い、ご家族の想いを伺いながら事業所内で朝のミーティングには時間をかけ、他事業所とも連携を計りながらお看取りまでサポートしています。
- 地域で外食する等ご本人の『やりたい』を大切にしながら、生活の中でリハビリの機会を作ることを意識しています。
- 事業所のある団地にお住まいの方は約3分の1ですが開所から現在まで団地にお住まいの方の看取り率は90%です。
- 地域の中で暮らす利用者様の下支えとなるように地域活動にも積極的に参加し、安心して暮らせるコミュニティ構築に取り組んでいます。

人材育成のための取り組み

- 事業所の定量定性目標をもとに個人の目標を設定し、毎月管理者とスタッフの個別面談を実施しています。目標に対して主体的に取り組み、かつコミュニケーションを増やせる環境づくりをしています。
- 福祉のトップランナーから社内外多岐にわたった講師により年間20回以上の研修、イベントを実施しスタッフの知識、技術の向上、自己意識改革につながるよう取り組んでいます。
- 地域コーディネーター研修として地域イベントの企画運営を行い、主体的に地域や社会の課題に取り組めるように研修を実施しています。
- デンマーク現地研修はコロナ禍で中止していたが、今後、再開の予定です。

処遇改善にむけた取り組み

- 子連れ出勤も取り組んでおり、子供の発達段階に合わせた事業所の環境作りもしています。
- 処遇改善加算を100%スタッフへ還元しています。
- 月一回全体アンケートを実施し、心身の状況やプライベートでの相談の機会を設けています。
- 病欠やイレギュラーでの欠員にも柔軟に対応し、必要時は事業所間でのサポートも実施しています。
- 社内外での研修の機会、研修費用補助を行っています。
- 腰痛予防、マインドフルネスについて、職員の健康維持促進に向けた研修を実施しています。



事業所概要

- サービス種類 / 小規模多機能型居宅介護
- 管理者 / 細田 亜矢
- 従業員数 / 法人全体 61名
- 所在地 / 藤沢市大庭5682-6パークサイド駒寄3-612

(令和5年10月1日現在)

株式会社アイシマ グループホーム きずな



評価 ポイント

食事の提供から排泄介助まで、その人らしさの実現に拘った介護に取り組んでいます。就労支援センターからの職員の受入れやキャラバンメイトを通じた地域で支えあう体制づくり等も高く評価しました。

サービスの質の向上のための取り組み

- 週に2回の入浴日以外は足浴を実施しており、爪の長さや浮腫や傷を早期に発見し対応できています。血行促進やリラックス効果・水虫の予防に繋がっています。
- 認知症が進行すると四季が分からない事がある為、雨の日以外は毎日外に出て気温や風を肌で感じて頂いています。
- 毎月1回避難訓練を実施し、いざという時に慌てず対応できるよう心掛けています。
- 認知症の進行やお看取り時でも寝かせっぱなしにせず、基本は皆様と一緒にリビングで過ごしています。安易にオムツにせず、2人介助でトイレを使用し精神面の配慮やADLの維持に務めています。
- 食事や行事食は全て手作りしています。冷蔵庫にある食材でメニューを考え、利用者様も出来る範囲で参加し、グループホームを自宅と思って頂けるよう支援しています。

人材育成のための取り組み

- 就労支援センターから受け入れ、体験から雇用へと繋げ初任者研修の資格取得へととなりました。現在も就労中で期待される職員となっています。
- 勤続年数や資格に添って、質の高いサービスの提供ができる人材育成を目指しステップアップ研修を取り入れています。
- 年に5回法人内での勉強会開催や、外部研修へ参加し技術や知識の向上に務めています。
- 自己評価を元に年に1回以上は管理者と面談を実施しています。ケアに向けての助言や意欲向上に向けて話しています。
- 法人内の他ホームと交換研修を行いケアに何が足りていないかを目で見えて実感し、自分自身で気づけるよう実施しています。
- 高校生のボランティアを受け入れ、介護の現場を体験してもらい、法人内の雇用へと繋がっています。

処遇改善にむけた取り組み

- 外国人の雇用が増えていますが、間違いをなくす事や難しい日本語が理解できなくても仕事に影響がないように、タブレット内に5か国語で記録を打つ事ができます。
- ストレスをため込まずリフレッシュするためにも職員の希望休や有給休暇が取れるように務めています。
- 管理者との面談時や、いつもと様子が違う時には声を掛けさせていただき、プライベートな悩みも相談できる環境と関係性作りを大切にしています。
- 勤続年数の長い職員が多く、良好な関係が気づけている為、急な勤務変更にも快く応じてくれます。



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／城 友美 ●従業員数／17名
- 所在地／横浜市瀬谷区東野台40

(令和5年10月1日現在)

医療法人社団総生会 総生会 ロイヤルホーム



評価 ポイント

専門職による個別リハビリテーションを実施されていること、介護ロボットや離床アシストロボットの使用により職員の負担軽減をされていることを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

- リハビリテーション:理学療法・作業療法・言語聴覚士で最大週3回15~30分対応しています。
- 夜間救急対応:法人内総合病院救急診療科と24時間連携を行い入居者様・職員と連携しています。
- 診療支援の充実:施設内看護師が同行して法人内外来診療支援を行っています。
- リショーネ:ベッドがリクライニング車椅子に変形する離床アシストロボットを導入しています。
- マッスルスーツ:移動介助に膝進展筋力補助する介護ロボットを導入しています。
- 高齢者虐待防止資料や「虐待の目チェックリスト」等を全職員に対し研修を実施しています。
- 屋上庭園で栽培された野菜を入居者と収穫し、食事の一品として試作料理を作っています。
- 入居者と料理教室を毎月開催し、毎月ライブキッチン等、活動的な食事を提供しています。

人材育成のための取り組み

- 客観的な介護技術手順評価をするために「介護職員版OSCEオスキー」を独自開発し、導入しています。
- 新入職員指導計画書を作成し、標準化された計画書に沿った新人サポートを実施しています。
- 職員診療:法人内医療機関へ診療を可能とし、安心して働くことができます。
- 夜間時の応援体制:施設内で救急対応が必要な場合には同法人の救急診療科と相談しています。
- 技能実習/特定技能:技能実習・特定技能の職員が多数働き、サポートも充実しています。

処遇改善にむけた取り組み

- 賞与や介護職員特定処遇加算の適正な分配に繋がる人事評価を実施しています。
- 勤務扱い、参加費交通費支給にて、研修参加や必要性のある資格取得を支援しています。
- 雇用形態をライフステージに合わせて柔軟に変更でき、勤務体制や曜日、時間帯の変更に対応しています。
- 介護の資格を取得することで、毎月の手当等の賃金アップにつながっています。



事業所概要

- サービス種類/特定施設入居者生活介護
- 管理者/森川 紀宏
- 従業員数/49名
- 所在地/川崎市麻生区上麻生6-28-1

(令和5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 日野サザンポート



評価 ポイント

「地域に開かれた施設」を意識し、その工夫が行われています。コロナ禍においても、利用者の個別性を大切にした取り組みは評価できます。

サービスの質の向上のための取り組み

- コロナ禍では、集団的な活動自粛への対策として、ご入居者個別対応での創作活動やコグニサイズを取り入れた体操等、ユニット毎の小単位でのサービス向上・QOL向上の推進に尽力しました。
- 特にご入居者の楽しみのひとつである飲食イベントに関しては、個々の希望や身体状況に応じた提供メニューの創意工夫等、密を回避しつつ毎月複数回のイベント開催を実施、ご入居者の笑顔に繋がる機会が増加し、QOL向上に繋がると共に介護スタッフのモチベーション向上にも繋がりました。
- ICT活用の介護ロボットの見守りセンサー内蔵ベッドにより、パソコンに自動入力されるデータからご入居者の生活リズムをより細かく把握する事で、個々のニーズや状態に応じたより良いケアに活かす事が出来ました。

人材育成のための取り組み

- 全職員対象の意向調査及び個人面談により、本人が抱くスキルアップイメージが共有される事で、本人のモチベーションアップに繋がり、職員個々に適したポジションでの活躍・成長に繋がっています。
- 産休・育休取得推進の取組みとして、妊娠中の業務軽減(身体的な負荷軽減業務への変更)に併せてメンタルフォロー面談の実施(月1回)や復職支援、復職後(産休育休明け)のシフト管理、勤務時間調整(時間短縮勤務)の他、男性職員に対する積極的な育休取得も推進しています。
- キャリアパス整備により、職員一人一人の目標意識が生まれ、自分が目指す職位やレベルに達する為に、スキルの習得や今行っている業務に意欲的に取り組む事が可能となり、個人の成長が、結果としてチーム全体の成長に繋がり、充実したサービス提供に結びついています。

処遇改善にむけた取り組み

- 残業(前残業、後残業)が生じない業務管理体制や有給消化率アップの取組み等、職員個々のプライベート時間を大切に充実した生活が確保できるよう、人員配置を含めた職場環境が整備されています。
- チャーにも電動昇降機能を有する設備を導入するなど用具や設備を併用することにより腰部への負荷軽減を図っております。
- 「人の力のみで抱え上げない介護」の実践としてスライディングボード等を使用した移乗介助を推奨、また、機械浴槽のストレッチャーにも電動昇降機能を有する設備を導入するなど用具や設備を併用することにより腰部への負荷軽減を図っております。
- 光熱費を含めた諸物価の上昇に対し、従事する全職員を大切にしている当法人独自の職員への生活支援として、全職員(非常勤職員含む)を対象とした物価上昇手当の支給がなされました。



事業所概要

- サービス種類 / 介護老人福祉施設
- 管理者 / 小林 央
- 従業員数 / 95名
- 所在地 / 横浜市港南区日野6-13-1

(令和5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

コロナ禍においても、面会方法や研修方法の在り方を工夫されている点や、障がい者雇用や地域貢献をされている点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

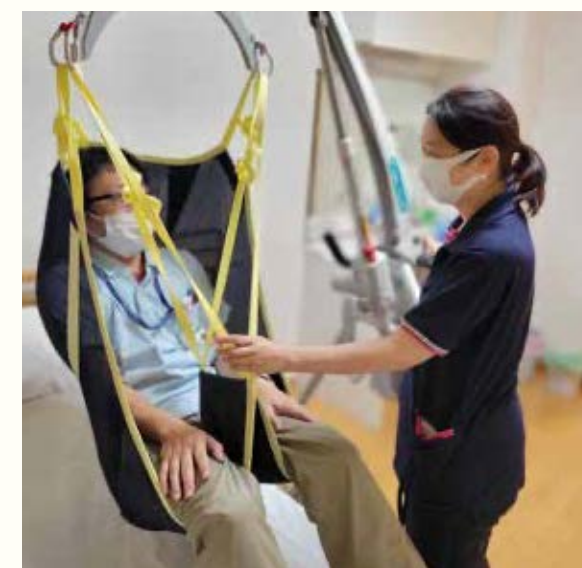
- コロナ禍の中、ご家族とのつながりを意識し、SNSや手紙など様々な方法で、施設の情報を発信しました。また、季節感を感じられるように正面玄関の飾り付けを実施。面会時の写真スポットとして、多くのご家族が利用されました。
- 2013年より清掃員として、障がい者の雇用を行っていますが、2022年度は新たに障害者職業生活相談員の配置と、清掃員の増員を行いました。それに伴い、新たな業務(ショートステイの入退所に伴う居室清掃・リネン交換等)を追加。介護職員の間接業務に係る負担軽減と、清掃員のモチベーション向上につながっています。
- 地域貢献活動の一環として、職員の通勤ルートを中心に清掃活動に取り組みました。

人材育成のための取り組み

- 未経験の介護職員を育成する仕組みとして、プリセプター制度を導入。リーダー以外からプリセプター(先輩職員)となる職員1名を選出し、日誌等を活用しながら、日々の振り返りや課題の共有を行っていきました。困ったときに相談できるプリセプターの存在が、新人職員の不安軽減とスキルアップ、そして職員の定着につながっています。
- 施設内研修の一部にオンデマンド方式を導入。施設内の共用ファイル等から、各自が都合の良い時間に視聴できるようになり、集合方式よりも研修参加者数が増加しました。
- 認知症高齢者への対応力を向上させるため、2022年度も3名の職員が「認知症介護実践者研修」を受講。通算では10名以上の職員が研修を修了し、施設内で活躍しています。

処遇改善にむけた取り組み

- 毎年、職員の健康増進、離職防止をテーマに研修を行っています。2022年度はヘルスカウンセラーによる「腰痛予防」の研修を開催し、実際に身体を動かしながら、腰痛予防のための筋力強化やストレッチ、移乗介助のポイントなどを学びました。
- ご利用者、職員双方にとって負担の少ない介護の実践を目指して、移動式リフトやスライディングボードなど、介護機器の導入を積極的に進めています。
- 処遇改善加算I、特定処遇改善加算Iを算定し、介護職員の賃金改善に充当しているほか、2022年新設されたベースアップ等支援加算は、介護職員以外も対象に「処遇改善支援手当」として支給しています。



事業所概要

- サービス種類 / 介護老人福祉施設
- 管理者 / 平野 貴之
- 従業員数 / 132名
- 所在地 / 横浜市戸塚区舞岡町3048-5

(令和5年10月1日現在)

社会福祉法人愛生福祉会 特別養護老人ホーム 田谷の里



評価 ポイント

多職種でのチームアプローチや、地域の特色を活かした資源活用(温泉療法)・地域医療連携等の取り組みが、独自性として際立っていると感じます。

サービスの質の向上のための取り組み

- ケア向上委員会を立ち上げ、リフト・眠りSCAN等の介護ロボット・ICTを導入し、全職員が適切に取り扱えるよう研修を開催しています。すべての技術に介護手順書を作成し技術の底上げをしています。
- 介護支援専門員を中心に、介護士、看護師、管理栄養士、機能訓練指導員、歯科衛生士、言語聴覚士等の専門職がカンファレンスに参加し多角的な視点からケアを醸成しています。
- 田谷温泉源泉を使用した温泉レクリエーション、ネイリストによるジェルネイルを施すネイルサロン、中庭を利用したバーベキュー、麻雀将棋倶楽部等、施設行事だけでなく日常生活の中でもメリハリのある暮らしを実施しています。

人材育成のための取り組み

- 介護職員初任者研修等を無料で受講できる、看護師資格等を取るための助成金、資格取得祝い金などのキャリアアップ支援制度があります。
- 昇進昇格試験を年1回実施しています。普段のケアだけではなかなか評価されにくい介護職も含め、試験を受けることで誰にでも昇進・昇格・昇給の機会があります。
- 外部研修、施設内研修、法人内研修を開催しており、全職員が年間1回以上外部研修を受講しています。施設内研修は月3回以上開催しています。
- 人事考課制度を導入し、将来の目標共有を踏まえ上司と年2回の面談を行うことで、将来のビジョンを共有し成長を促せる環境を整えています。

処遇改善にむけた取り組み

- 洗濯・食事・リネン・清掃業務に介護補助職員を導入することで、年齢・経験・資格等にこだわることなく活躍できる幅広い採用の仕組みを構築しています。
- 自前の厨房で作るお昼ごはんを用意しており、専用の食堂で召し上がることで職員同士のコミュニケーション向上を図ります。職員休憩室も男女別・共用と設けることで仕事と休憩を切り離し、リフレッシュして仕事に集中できる環境を整えています。
- 研修に関して職員は勤務時間として受講をし、受講費用、交通費については施設が負担することで研修参加のハードルを取り除き、福祉への将来への展望を持てるようにしています。
- 有給取得を積極的に推奨し、実績として取得率は70%を超えています。



事業所概要

- サービス種類／介護老人福祉施設
- 管理者／三輪 慎太郎
- 従業員数／95名
- 所在地／横浜市栄区田谷町1364-2

(令和5年10月1日現在)

社会福祉法人三育福祉会 特別養護老人ホーム シャローム



評価 ポイント

家族専用のHPを設置し、家族も安心を感じられる施設。学生との交流や地域との交流、利用者、家族、施設、地域、それぞれの笑顔を感じることができる実践です。

サービスの質の向上のための取り組み

●コロナ禍で施設行事や、地域交流のふれあいバザー等の大規模な行事企画が実施できない中、「施設利用者の生活に少しでも楽しみと非日常の体験を」と言う施設職員の声から、3回目となる「シャロームまつり」を企画実施しました。感染対策をして、福祉を学ぶ学生のボランティア募集や、誘導、スペースの確保、飲食を持ち帰る工夫をし、介護職員だけでなく、看護師、栄養士、事務職員と、そ

れぞれの職員が連携し、飾りつけや、ブースを設置。ご利用者の出店してほしい食事などのブースを設け、会場に「ミュージックショー」のステージを設置。ご利用者の歌やハンドベルの演奏、職員による出し物を企画。ご家族がいつでも見られるように、ホームページ上でご家族限定ユーチューブ動画を流し、見て頂きました。

人材育成のための取り組み

●39年前の開設より、毎朝の朝礼拝を実施しています。朝礼拝の担当は副主任以上の役職者が行い、施設で働く職員が集まり、心を静め、それぞれの業務が始まります。人前で自分の意見をまとめ、発信することは人材育成の面でも大切なことと考えています。
●施設では令和4年度27名の方がお亡くなりになり、そのうち24名のご利用者を施設内でお看取りしました。1年の追悼者を偲ぶ追悼

音楽会をご遺族、ご利用者と思いを振り返る会を実施しました。11名のご家族参加と、Zoomで3名のご家族が参加されました。追悼会では介護職員2名の代表が、生活風景が浮かぶ思い出の文章を読み上げ、参加のご遺族と懇談の場を設け、直接の思いを聞く事で今後のスキルアップにつながる事が出来ました。

処遇改善にむけた取り組み

●キャリアパスの整備に対する取り組みとして、これまで法人独自の面談や、目標管理シートを用いた人材育成への取り組みを行ってきました。令和4年度はコンサルタント業者に介入してもらい、話し合いを重ね目標管理シート及び考課シートを完成させました。どのような能力や、技能が必要か、必要な資格、受けてもらいたい研修を明らかにしています。

●介護職員の資格取得に向けた研修については、本人の目標達成に向け支援しました。実務者研修は実施企業とのタイアップにて通信課程及び、施設内での講義受講ができるようにし、近隣施設職員と共に学ぶことで、切磋琢磨し、受講者3名が介護福祉士合格となりました。他にも認知症実践者研修、認知症リーダー研修等を年間計画に位置付け受講を勧めました。



事業所概要

- サービス種類／介護老人福祉施設
- 管理者／成田 正幸
- 従業員数／168名
- 所在地／横須賀市走水1-35

(令和5年10月1日現在)

社会福祉法人金良会 特別養護老人ホーム 塚山ホーム



評価 ポイント

生活場面別のコミュニケーションマニュアルを作成して、声かけや関わりを重視する姿勢は、ともすると忘れがちな介護の基本を思い出させてくれる大切な取り組みです。

サービスの質の向上のための取り組み

- 介護職員、介護支援専門員、生活相談員の人員配置を配置基準よりも多くすることにより余裕を持ったケアを行っています。
- 真に例外的なものを除き、身体拘束をゼロに向けて取り組みを行い、過去2年間身体拘束を全くせずにケアを行っています。
- 年に2回サービス提供について自己評価を行い、自身を振り返ると共に主任からの評価により、他者からの意見を伝え、より良いサービス提供に努めています。
- 虐待が発生しない為に、職員のメンタルヘルスに配慮し面談を行い、ストレスや問題をクリアできる体制を整えています。

人材育成のための取り組み

- 毎月施設内研修を行い、それぞれが抱えている問題や課題を明確にし、問題を解決できるよう知識やスキルを身に付けています。
- 無資格未経験の職員に対しても実務者研修指導講師の資格を持った職員により、その人のペースに合わせてスキルアップを図っています。
- 中堅職員以上にはファーストステップ研修を積極的に受講させ、チームリーダーとなれる職員の育成を行っています。
- 管理者、リーダー共に一般職員から相談しやすい環境、人間関係を築くことに努めています。

処遇改善にむけた取り組み

- 腰痛予防対策で特浴機の昇降ストレッチャーを導入しました。
- 見守り機器等のセンター付ベッドを積極的に導入し、業務改善の取組を行っています。
- 全従業員の健康診断(100%実施)、ストレスチェックを実施し健康管理を行っています。
- ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気付きを踏まえた、勤務環境やケア内容の改善を行っています。
- 資質の向上、キャリアアップに向け人事考課を実施しています。
- 他産業からの転職者、主婦層、中高年者等、経験、資格の有無にこだわらない幅広い採用実績があります。



事業所概要

- サービス種類 / 介護老人福祉施設
- 管理者 / 金澤 誠
- 従業員数 / 119名
- 所在地 / 横須賀市吉倉町2-24-1

(令和5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 かまくら愛の郷



評価 ポイント

利用者のお気持ちに最後まで寄り添うということは、なかなか大変なこと。
全職員が思いを共有できる環境、弔電の文章も職員が考える。
究極の寄り添い支援と評価します。

サービスの質の向上のための取り組み

- 入居者様に楽しみを持っていただき、笑顔で過ごすことのできるような取り組みを積極的に行いました。コロナ禍の為、集団で集まる機会は減りましたが、書道クラブと手作りクラブの開催を継続しました。レク活動ではタマネギの皮むきやおやつ作りなど、入居者様の手続き記憶を引き出すことのできる催しや女性の方を中心にネイルレクリエーションも適時行いました。また、四季を楽しんでいた
- 開設1年後より看取りに取り組み15年が経過しました。ご家族とのグリーフケアの一環でのやり取りの中では、当施設で看取ってもらって良かったとの多数の声があり、またご本人の個別性を重んじた弔電に対し厚く感謝の想いをお伝えいただく事も多数ありました。

人材育成のための取り組み

- コロナ禍ではありましたが、参加可能な研修には積極的に出席を促しました。内部研修はコロナ感染に対応する為、学研介護サポートのe-ラーニング研修システムを導入し、時間や場所に制限のないパソコンやタブレットで受講することが可能となりました。
- 平成24年度に神奈川県より登録研修機関の認可を受け、平成25年度より「喀痰吸引等研修」を開校しました。また、平成28年度の

介護福祉士の受験制度変更に伴い、「介護福祉士実務者研修」も開校しました。令和2年度よりコロナ禍の猛威により、「喀痰吸引等研修」の開催はやむなく休止となりましたが、令和4年度は、神奈川県担当部署のご指導を頂きながら、2年ぶりに無事開講することができました。

処遇改善にむけた取り組み

- 職員と職員の家族の健康を守るため、3,000円以上の医療費がかかる場合の費用や人間ドックの受診にかかる費用を当施設が負担をする補助制度を積極的に利用するよう職員に周知しています。
- 職員のメンタルヘルスの維持・向上、不祥事や法令違反、ハラスメ

ント行為、職場の誰にも相談できない場合の速やかな対応等を目的として、「カウンセラーによるオンライン相談窓口」と「コンプライアンス・ホットライン（職員と法人法務部との間、職員と外部の法律事務所との間の計2つのホットライン）」を設けています。



事業所概要

- サービス種類／介護老人福祉施設
- 管理者／櫻井 健一
- 従業員数／117名
- 所在地／鎌倉市岡本1022-32

(令和5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

「ありがとうカード」を通じて利用者等からの要望を日常的な介護に役立て、サービスの質の向上に努めています。介護ラダー教育プログラムに沿った職員の育成とともにワークライフバランスへの配慮も高く評価しました。

サービスの質の向上のための取り組み

- 介護ロボットを導入し入居者様への安全・安心の向上を図っています。
- 「コロナ禍の中でも楽しみを持っていただきたい」の思いから月1回の食事レクを実施。
- 全員でメニューを決め、一緒に調理をし、全員で楽しみながらおいしくいただいています。
- 季節を感じて頂ける様、いろいろなレクリエーションを企画し、楽

しんでいただいています。

- 入居者様の誕生日にはダイバーショナルセラピーの一環「夢を叶えるプロジェクト」としてご家族様と共同してお祝いしています。入居者様のやりたいことを実現するために、その日が来ることを楽しみにしながら準備や運動等の訓練に取り組んでいただいています。また、それを継続する事で入居者様に新たな夢が生まれ、「老いることは楽しむ事」の実現に向け職員もサポートしています。

人材育成のための取り組み

- 職員のそれぞれの役割を各々が周知・理解できるよう研修・会議・朝礼などを通し伝達を行い施設運営に参画してもらっています。
- 施設内勉強会を計画的に実施し、参加率100%を目指しています（不参加者に対しても、フロアで伝達講習を行っています。）。eラーニング研修での知識・技術の向上に努めています。
- 外部研修は全員が参加できる体制とし（希望する研修会にも参加

できるシステムも構築）、看取りのカンファレンスや事故が起きた時のカンファレンス等、話し合いを密に職員全員が理解し行動に移れるようにする事で、安心・安全を守る施設にしていこう努めています。

- 各スタッフへの面談を定期的に行い、ストレス軽減・業務改善に役立っています。

処遇改善にむけた取り組み

- いつでも相談ができる雰囲気づくりと、何でも話し合える様な環境を提供し、コミュニケーションを深めています。年間有給休暇10日取得を目指し、希望休は100%叶えて職員満足度に貢献しています。職員家族の育児・介護が必要な場合は、希望の出勤時間を設定し働きやすい環境にしています。男性の育児休暇も取得しやすい環境を整えています。

- キャリアアップ制度を導入し、職員のモチベーションアップを図っています。取得したい資格研修やスキルアップの為の研修等に希望があれば参加できる環境も整っています。福利厚生もグループ内病院での治療費一部負担・35歳以上人間ドック全額負担で健康第一を考えています。腰痛予防対策として予防バンドの配布、コンプライアンスの充実に力を入れています。



事業所概要

- サービス種類／介護老人福祉施設
- 管理者／田邊 笑美子
- 従業員数／52名
- 所在地／逗子市沼間1-23-1

(令和5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

ご利用者の行いたい事を家族を巻き込みながら実施している事や、ICTを用い職員の負担軽減を行っている事は他の施設の模範となる事と思いました。

サービスの質の向上のための取り組み

●介護ロボットを導入し、入居者様の安全・安心の向上を図っています。ユニットの特徴を活かして、一人ひとりに合った介護ケアを実施しています。ユニットリーダー研修修了者を配置し、より個人の希望する生活を目指し、コミュニケーションと能力を発揮し、さらに接遇面にも配慮しています。スタッフ自身も常に向上心を持って学習しより良いケアに努めています。毎月希望する献立を考え、全員

で料理に加わり食事レクを開催しています。お誕生日にはその方だけの「夢を叶えようプロジェクト」を実施しています。施設内研修・外部研修を増やし、スタッフ自ら伝達講習を実施して出席率100%を目指し行っています。

●研修で学んだ事を実際に実施し、評価することでご入居者様の満足度向上に努めています。

人材育成のための取り組み

●キャリアアップ制度を導入して、それぞれのスタッフのベースアップを図っています。
●各スタッフへの面接を実施し、困っている事やストレスを抱える事があれば上長と相談し対策を検討し問題解決を行っています(時には関連施設へ研修に行き気分転換をする等)。
●職員の将来の展望を面接にて引き出し関連の施設への異動なども

スムーズに行える環境が整っています。毎朝、8時会(役職者会議)と全体朝礼を開催する事で、情報の共有ができるようにしています。各勤務帯で看護と介護の責任者を配置し、状況を早期にキャッチできるシステムにし、入居者様の異常の早期発見に努めています。夜勤でも同様に対応できる様に、役職者やリーダーの教育を計画的に行い人材育成に力を入れています。

処遇改善にむけた取り組み

●グループ内病院での治療費を一部負担・35歳以上人間ドック全額負担という待遇にし、健康面についても安心できる体制が整っています。福利厚生の一環として腰痛予防バンドの配布をしています。職員同士がなんでも話せる場所・聞くことができる環境を整えています。
●年間有給休暇10日取得を目指し、希望休は100%叶えて職員満

足度に貢献しています。職員家族の育児・介護が必要な方等、職員の希望に合わせた出勤時間を設定し、働き方改革に力を入れています。男性の育児休暇の取得にも力を入れ、職員の希望する休みがとれる環境です。知識・技術の向上を目指し、外部研修に施設負担で職員全員が参加できるよう計画しています。職員の誕生日休暇は全員が取れるように勤務調整もしています。



事業所概要

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

(令和5年10月1日現在)

医療法人 新都市医療研究会「君津」会 南大和老人保健施設



評価 ポイント

地域住民への健康教室を実施して、健康意識やフレイル予防に取り組む活動は、施設の社会貢献活動という課題の参考になると思います。

サービスの質の向上のための取り組み

- かながわSDGsパートナーの認証を取得し、「すべての人に健康と福祉を」を実現するため、地域貢献活動の一環として、YouTubeによる動画配信やからだ年齢測定会、市民講座を開催しています。また、「誰一人取り残さない」の実現のため、国際連携室職員との連携や翻訳機を使用することで、外国語が母国語の利用者やご家族への対応を行っています。
- 利用者一人一人の残された能力を活用し、安心して暮らすために週1回のADLミーティングを実施しています。
- 介護ロボットのPALROやマッスルスーツを導入しています。
- 週に一度好きなメニューを選ぶことができるセレクトメニューを提供しています。

人材育成のための取り組み

- 職員の学ぶ機会を得るために、施設外研修に対する研修サポート体制を構築しています。サポート内容として、認知症実践者研修、リーダー研修等への参加費を施設側が全額負担し、研修日は出張としています。
- 同グループの病院で実施している研修への参加を行うことができます。そのため、医療機関と同水準での感染予防を行うことができます。
- 未来の人材育成のため、看護師・リハビリ専門職・管理栄養士等の学生の実習受け入れを行っています。

処遇改善にむけた取り組み

- 子育てと仕事の両立を支援するため、企業主導型保育園を開設しました。働き方に合わせて夜勤帯でのお預かりや緊急時の一時保育も行えるようにしています。コロナ禍で普段通っている保育園が臨時休園した際に利用することができたため、就業を継続することができました。
- ライフワークバランスへの取り組みとして、月10時間以下の低残業を実現しています。実現のために月に1回の運営会議、各職種の部門別ミーティング等を行い、業務改善に取り組んでいます。



事業所概要

- サービス種類 / 介護老人保健施設
- 管理者 / 鈴木 敦子
- 従業員数 / 49名
- 所在地 / 大和市下和田1150

(令和5年10月1日現在)

社会福祉法人ケアネット 特別養護老人ホーム さつき



評価 ポイント

接遇の他者評価の実施、ロボット・ICTの導入、ミールラウンドの実施等様々な工夫の実践から、サービスの質の向上に努める姿が特に優れていると感じます。

サービスの質の向上のための取り組み

- 施設使命である「第二のわが家」に基づき、まごころのこもった誠意あるかわりに努め、理念を意識した取り組みを通して、法人理念、施設使命の体現につなげています。
- 看取り介護では、人生の最期まで尊厳ある生活を支援し、多職種連携を実践しています。
- 全入居者のマイシート(24時間シート)をユニットの担当職員が作成、定期的な見直しを行うことで、入居者様主体の、その人らしい生活の継続を意識した支援を実践しています。
- 多職種連携によるミールラウンドを実施し、チームケアの充実につなげています。
- 介護ロボット・ICT機器(ほのぼのNEXT・眠りSCAN・センサー付低床ベッド・iPad)を導入し活用することで、業務の効率化が図れ、専門性の向上につながっています。

人材育成のための取り組み

- 「いいね、ありがとうカード」の投稿により職員同士がお互いの良さを認め合うことで、職員間の関係性の向上と定着につながっています。
- 集合研修と併せてe-ランニング学習ツールを導入することで、専門家が展開する研修をいつでもどこでも受講することができ、職員の知識、技術の向上につなげています。
- 全職員対象に接遇チェックを実施し、接遇力の向上につなげています。
- OJT教育システムを活用し、職員個々の個性に合わせた人材育成を行っています。
- 介護助手や特定技能実習生等、希望者に介護福祉士国家試験対策講座を開催し、学びの場を提供することで、学習意欲の向上や介護福祉士資格の取得につながっています。

処遇改善にむけた取り組み

- 職員が主体的に業務改善提案できるシステムを構築し、運用することで、年間25件の業務改善提案に取り組み、職場環境の改善につなげることができています。
- 日勤が基本の職員にも多様な勤務パターンを導入することで、柔軟なシフトの活用が可能となり、働きやすさにつながっています。
- 育児や介護、疾病等の事情がある職員、また様々な年齢層の職員が不安なく勤務し続けられるよう、勤務時間や業務内容に配慮し、定期的な面談を実施しています。
- 法人負担で各種資格の取得や研修受講の仕組みがあります。(法人ガイドラインに基づく)
- 法人の人事考課制度が整備されており、期待役割や評価基準を明確化しています。



事業所概要

- サービス種類／介護老人福祉施設
- 管理者／小林 由貴子
- 従業員数／62名
- 所在地／海老名市河原口1383

(令和5年10月1日現在)