



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

医療法人社団 三喜会 横浜新緑総合病院



事業所概要

サービス種類：訪問リハビリテーション

管理者：向井 恵一

所在地：横浜市緑区十日市場町1726-7

従業員数：6名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 充実した研修システム
 - 事業所内外の多くの研修会に参加し、自己研鑽に努めています。
 - 院内規定に則り、出張費、研修会参加費の補助費が支給されます。
 - 学会発表や研究活動を奨励しています。学会発表の場合は出張費、学会参加費が全額支給されます。
 - 他事業所と共同で運営している、横浜市緑区訪問リハビリテーション連絡会の勉強会を当院にて隔月で開催しています。

処遇改善にむけた取り組み

- 病院の人事評価制度で規定されている、上司との「語り合い」を年度末に全職員対象で実施しています。1年間の業務遂行状況、能力到達度、カスタマーサービスの成果を明らかにし、人事評価につなげています。
- 有給取得率の向上に努めています。
- 訪問リハビリ職員の病欠時は訪問リハビリ職員のみならず、院内勤務のリハビリ職員によるフォロー体制があります。

サービスの質の向上のための取り組み

- 切れ目のないリハビリテーションの提供
退院前から訪問リハビリ職員が関わります。利用者様・ご家族から、「病院の職員さんが訪問に来てくれるから、退院への不安が減る」、「訪問リハビリでの治療のポイントが入院時と同じだから、治療の継続性があり安心」という声を多くいただいております。
- 退院直後の転倒予防対策強化のための研究
退院後に転倒しやすい利用者様の傾向を調査し、サービスに活かしています。



選考会からひとこと

退院前から関わる事で、利用者も安心して自宅に戻る事が出来ると思います。また、在宅復帰後の転倒について、退院前からの検討が必要な事を調査している点も高く評価します。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

有限会社 真謝 ケア工房・真謝



事業所概要

サービス種類：訪問看護

管理者：真謝 清美

所在地：川崎市麻生区王禅寺西1-44-1 第2芙蓉ビル102号

従業員数：8名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 家庭や育児の両立が図れるように、始業時間を遅くし終業時間も早く、働き易くしている。
- 事業所イベント(納涼会・忘年会・職員旅行)には子供も犬も参加でき、顔見知りの関係が有るので、学校や保育園を休んでも、保育者が付き添い安全に楽しく過ごせている。
- 毎朝のカンファレンスで情報の交換が出来、安心して訪問看護が出来ている。
- 月1回の定例カンファでは、年間研修を行うと同時に、利用者個々の問題を話し合い、共有を図っている。苦手分野の知識や実技の取得も出来ている。
- 毎月診療所との提携で年間計画に沿って学習会を行い、知識を得つつ自身の得意分野の発表も出来、自信につながり更なる意欲が湧いて良い循環が出来ている。

処遇改善にむけた取り組み

- キャリアアップ制度で、働きに応じて処遇の改善や昇格を行っている。
- 研修参加に関しては、参加費・交通費の負担、レポート提出、伝達研修も行っている。
- ホリスティック医療の学習及び研修参加も推進、将来に向けた取り組みも行っている。
- 職員同士が交流できて、ストレスなく働ける環境及び相談できる環境の整備。
- 福利厚生として健康保持対策、腰痛予防対策、ストレス対策等を行っている。

サービスの質の向上のための取り組み

- 生活者の視点を持ち、病気が有っても日々の生活の維持向上の為、リハビリが毎日行えるよう、タイマー設定で、TV体操が映像と一緒にできるようにして効果が上がっている。
- 主治医以外の内服薬も確認し、内服状況や残薬の報告など必要時連絡を取っている。
- してあげる看護でなく、自身の協力や家族も参加できるような介護技術指導で負担軽減。
- 介護が楽しめるアドバイスや物を利用し、創意工夫等で、達成感が味わえる介護。
- 「最期は自宅…」を望まれば、主治医と連携し、心構えやプロセス等を家族中心で看取れるようにし、家族と共に心を込めて旅立ちの支度を行ない、グリーフケアも後日実施。
- 腰痛予防やメンタル対策等で看護師の身体も守り、明るく元気に訪問できる事業所造り。



選考会からひとこと

生活の中で出来る事をリハビリとして提供されている点や、家族に寄り添った看取りの実践を高く評価させて頂きました。事業所の明るそうな雰囲気も伝わってきます。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

株式会社 N G U 生活維持向上倶楽部「扉」



事業所概要

サービス種類：地域密着型通所介護

管理者：山出 貴宏

所在地：横浜市泉区中田東3-6-42

従業員数：9名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 生活を奪う・能力を奪う安全の勘違いからの「やらなくていい」ではなく、生活の営みの継続のために「必要な事はやるべき」を基本に、実践してみたい事をやっていける環境を創り、その中で「多様性の勘違い」が生じないように「生活・生活動作・日常生活動作」の3つの観点からの「考えるケア」を実践している。また、理念や法人の在り方をしっかりと認識してもらい、「介護従事者として変わりたい」といった思いをカタチにできるように、実行のために「社会人として」「企業となる為に」の研修に力を入れているとともに、認知症ケア・介護技術の根拠の研修を常に行っている。
- さらに、適材適所でパートナーが表舞台に出て活動できる環境を創っている。
- 「多様性を勘違いしないで、やりたいケアの実践」が育成の最大の取り組みだと感じている。

処遇改善にむけた取り組み

- 地域貢献や連携、研修参加や外部で話をすることに手当を随時支給している。
- 新規事業所を開設しそちらの運営管理等に関わるポジションを作った。
- 介護従事者との出会いつながりの構築だけではなく、一般企業の方や地域の方などと密に繋がりが構築できる場を作っている。

サービスの質の向上のための取り組み

- 今までの「関わり方・介護従事者の在り方」を常に見直し、現有能力・潜在能力を適切に発揮していただく「生活の営み」が継続できるようにパートナー一人一人がしっかりと考え実践できる様にしている。
- その為に、「介護技術」の根拠の理解と、メンバーさんの状態の改善をその場で見る事ができる環境を作っている。また、事業所内研修ではテーマに沿った内容を調べる一人一人が講師として話し、全員で共有ができる様にしている。
- 全ては「生活の営み」の継続につながる実践を全員で行っている事で、今までとの「違い」を実感し自分たちの手で成果を実感できる様にしている。



選考会からひとこと

利用者の興味・関心から、何がしたいのか？ ストレngthモデルを実践する事で、自信や楽しみ、そして自立に繋がっていくものと考えます。退職者が無いところも、高い評価でした。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

東京海上日動ベターライフサービス株式会社 ヒュッテ荏田南



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：高館 陽生

所在地：横浜市都筑区荏田南5-18-75

従業員数：31名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 「人材」こそ品質向上の要であると考え、積極的に育成に取り組み、階層別研修を経てマネジャー、支配人への昇格者も多くなっています。目的に沿った外部講師を選択し、より成果のある研修を実施しています。中途入社社員に対しては入社時研修と3か月後のフォローアップ研修を実施。更に昨年度からは1年後のフォローアップ研修を企画し、同期意識の醸成や離職率軽減に効果が現れています。目標達成に向けた上司との面談も、年度毎に複数回実施を継続しています。面談を繰り返し行うことで、上司と社員が目標や課題を共有でき、目標達成やキャリアアップの支援につなげています。また、本年もデンマーク、オーストラリアへの海外研修を実施し、専門性の向上やスキルアップの支援を行っています。



処遇改善におけた取り組み

- 社員が十分な休養を取得しリフレッシュすることで、質の高い介護を提供することが可能と考え、休暇の取得を推進しています。通常の年次有給休暇に加えて、年間5日間の特別休暇を付与する仕組みを3年前に導入しました。本年度はさらに、年度当初に取得スケジュールをたててもらうことで、特別休暇の全員完全消化を目指しています。
- ノーリフトケア®を推進し、社員の働く場面での腰痛予防に向けた正しい姿勢と身体の使い方の推進、労働環境の整備による働きやすさの改善を図っています。
- 産前産後、育児休業から復帰した後も、シフトの調整や業務内容を工夫し、安心して働ける職場環境を整えており、休業を取得して復帰する社員が会社全体で増えてきています。



選考会からひとこと

看取りを、ご家族を巻き込んで行っている事を評価させて頂きました。また、人材育成にも力を入れており、離職率が減少している点でも、他施設の模範となると思われます。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 同塵会 特別養護老人ホーム サンバレー



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設
管理者：和田 裕美
所在地：横浜市港南区下永谷4-24-1
従業員数：97名（令和元年10月1日現在）

人材育成のための取り組み

- 新規採用職員には現場で必要となる知識・技術を習得する法人研修を実施。続いて配属先施設にて実践的な業務指導を行う1ヶ月間のOJT（専属スタッフによるマンツーマンコーチ形式）、定期的なフォローアップ面談を同時進行することで個々のスタッフに合わせた指導が可能となり不安解消にも繋がっています。
- さらに、スタッフの経験値に基づき個々のスキル・モチベーション向上を目的とした勉強会を毎月継続的に実施することで、日頃の業務の悩みや情報をスタッフ間で共有できる貴重な場となっています。
- 無資格・未経験の方、子育て中の方やシルバー世代の方でも、安心して働けるように本人と相談しながらシフトと業務内容を設定し、勤務開始から職場定着まで柔軟に対応できるプログラムが整備されています。
- 施設内の毎月実施する研修を、スタッフが参加しやすいように同じテーマの研修を3日間開催しています。
- 法人の規程により、初任者研修や実務者研修等の取得支援制度が充実しています。

処遇改善におけた取り組み

- ワークライフバランスの実現を目指し職場環境整備に力を入れております。サービス残業ゼロ達成は勿論のこと、有休消化率も65%達成。今後もさらに100%を目標に取り組んでいきます。
- 産前産後育児休暇・介護休暇の対応が100%、職場復帰も100%です。育児短時間勤務は「小学校2年生にあがる前日」まで延長利用可能であり、入社1年未満の方も利用可能です。
- スタッフの腰痛予防対策としてスライディングボードを導入して介護負担軽減に努めています。

選考会からひとこと

自己点検シートの活用により、接遇面の大幅な改善に繋がっている点や育児短時間勤務を設けて女性の活躍を応援している点を高く評価しました。

サービスの質の向上のための取り組み

- 法人理念である『ご利用者に誠意の限りを尽くします』に基づき、「スタッフ自身が利用したい施設・大切な人に利用して貰いたい施設」を全スタッフで目指しています。
- ホスピタリティ推進委員会を発足し、スタッフ間で意見を出し合い自発的なサービスもご提供することでスタッフ個々のモチベーション向上の1つとなり、ご入居者及びご家族に温もりのあるサービスをご提供できる好循環が生まれています。





かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 同塵会 特別養護老人ホーム 芙蓉苑



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設
管理者：小穴 健司
所在地：横浜市港南区下永谷4-21-10
従業員数：142名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 新人教育に関しては、担当職員によるマンツーマン形式のOJTや、個別の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、本人の不安が解消されるよう温かくサポートしております。
- キャリアパスの整備により、職員一人一人に目標意識が生まれ、自分が目指す職位やレベルに達するために、現在対応している業務に意欲的に取り組むようになり、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おります。
- 希望に応じて初任者研修や実務者研修等の取得支援制度が充実しています(法人規定による)。

処遇改善におけた取り組み

- 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、遠慮しない積極的な取得につながり、有給取得率は70%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%、職場復帰も100%です。育児短時間勤務は『小学校2年生にあがる前日まで』延長利用可能であり、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、現在9機種介護ロボットを導入し、介護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。

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。
- 『ご入居者・ご家族に安心と幸せを提供する』とのスタッフ共通の想いのもと、どうしたら幸せを実感していただけるかを考え、ご入居者個々のニーズを積極的に実現する為のプロジェクトを展開し、チーム全体にホスピタリティの精神が溢れるようにマネジメントしております。良質なサービスと良好な職場環境の相乗効果で、ご入居者の笑顔の数だけスタッフのモチベーションも向上しております。



選考会からひとこと

介護ロボットの積極的な導入や介護職員を補助する「生活支援員」の導入など、働きやすい環境づくりへの工夫が評価できました。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

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



事業所概要

サービス種類：介護老人保健施設

管理者：本田 守弘

所在地：横浜市戸塚区舞岡町3048-4

従業員数：105名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 職員の資質向上の為、施設内外の研修を積極的に参加できるサポート体制があります。研修後は伝達講習を行い、職員全体の質の向上に取り組んでいます。
- 毎年老健大会に積極的に参加し、9年間で4回の優秀演題賞を受賞しています。
- 法人全体で人材育成に取り組んでおり、階層別研修(中堅研修・マネジメント研修・管理者研修等)をきめ細かく実践しています。
- 将来の人材育成の一助として、学生実習(医学生・看護・臨床栄養・リハビリ)を積極的に受け入れています。

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「産休・育児復帰支援面談シート」(施設独自)を作成しています。4期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、9年間で10名復帰、職場復帰率100%です。
- 平成30年から居室のリネン交換や清掃の担い手として、介護助手を採用しています。職員の家庭事情に合わせた柔軟な働き方(時間短縮・曜日指定)を提案し、働きやすい職場環境を整えています。また介護助手として働く中で、介護職員を目指す職員も現れ、働きながら学校に通い見事資格を取得し、介護職員として活躍しています。

サービスの質の向上のための取り組み

- リハビリ専門職による理学療法・作業療法の充実と介護職等による日常生活行動(ADL)の向上を目指しています。今後も多職種連携で利用者さまが『ただいま』と笑顔で在宅復帰出来るように支援していきます。
- ユマニチュードの根底にある思想“知覚・感情・言語による包括的なコミュニケーションに基づいたケア技法”を全職員が行えるよう、環境を整えています。
- 食べられる機能の評価には、咽喉マイクを使用して、客観的で経時的に呼吸音・嚥下音を聞きとり、食事形態が適切かどうか評価しています。介護保険施設の中では先進的な取り組みを実践していると、ご利用者様・ご家族様からも好評です。



選考会からひとこと

高い在宅復帰率を保ちながら、利用者のニーズによっては看取りまで行う対応が素晴らしい。人材育成にて階層別の研修計画を立て、職員の参加率を上げる工夫をされています。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

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



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設
 管理者：吉岡 博一
 所在地：横浜市戸塚区舞岡町3048-5
 従業員数：129名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 恒春の丘では開設後より、「かなふくセミナー」による年次計画研修の申し込みと階層別ウィリング研修等により、受講者自身の成長と共に伝達研修、ユニット持ち帰りのフィードバックに寄与してもらうことにより、ユニット全体のサービス向上につながる事が何よりも大切なことだと思っています。
- 昨今の大きな社会問題でもある認知症のある入居者の快適な生活環境を進めるために、認知症介護実践研修を計画的に組み込みながら介護職員を育成しています。同法人の認知症看護認定看護師による事例的な研修も行っています。
- 同法人登録研修機関で開催している研修に参加することで介護職員の喀痰吸引等の資格取得を促進し、医療的ケアの範囲の一部を担う介護職員の体制をより進めています。
- 人材育成と確保及び外国人留学生の受入れ取り組みを実践しています。育成については当施設のみならず、介護保険施設部門での共通課題でもあり、各専門職種部会を通じて職員の成長・育成につながるような課題やテーマを設定し、施設福祉サービスにつながる研修を企画しています。

サービスの質の向上のための取り組み

- 採用面接で多くの介護職員から、看取りやお見送りの辛さを訴える方がいます。しかし特養では避けては通れない大切な使命と肝に銘じないと続けられないことを前提に採用しています。そして、振り返りの場面やご家族からの感謝の言葉を頂くことにより成長している職員を誇りに感じ、最期の時までご家族とのコミュニケーションを大切にしていきたいと思っています。
- 毎年度、入居者やご家族へ利用者満足度アンケートを聴き取り、寄せられた声や提案を真摯に受け止め、施設で速やかに対応できるサービスの改善を図っています。
- 配置医師による健康管理上のアドバイスをベースに看護課と介護課で情報を共有し、また医師とご家族との面談の機会を得て、「安心して過ごせる生活環境」を大切にしています。



処遇改善にむけた取り組み

- 来年で開設10年目となりますが、当初より介護職員の配置については中堅職員を多く採用し、現在介護福祉士配置92%となり、介護施設として専門性と今後新たに採用される人材育成の大きな支柱となっています。
- 法人として階層別研修(新採用職員・中堅職員・マネジメント・管理職)を行っており、キャリアパスを活用できる仕組みにより専門職として、組織人としての学習を研鑽しています。
- ワークライフバランスにおいて社会的に関心が高くなり、当施設でもマタニティ介護職員の働き方について「かながわ高齢者福祉研究大会」において事例発表を行っています。
- 介護ロボットやICTを導入することで入居者への安全な介護と介護職員の負担軽減を図っていくことを施設サービスの業務改善として取り組んでいます。
- 健康診断とストレスチェックを毎年行い、職員が心身ともに健全に業務が遂行できるよう、労働安全衛生管理委員会を開催しています。

選考会からひとこと

職員の育成や定着促進に工夫が見られ、妊娠出産を支援する「妊産婦職員対応マニュアル」等ユニークな取り組みの工夫が評価できました。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人たちばな会 特別養護老人ホーム 天王森の郷

事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設
管理者：鈴木 庸介
所在地：横浜市泉区和泉町733番地
従業員数：110名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 人材こそ施設にとって大切な財産です。新採用職員に対し、プリセプター制を導入しており、プリセプティを中心とした丁寧な教育を行なっています。
- キャリアパス面接(年1回)を行っており、各項目に自己評価と上司評価を行い、その結果に基づき個別面接を行っています。自身の「強みと弱み」を上司と共有し、スキルアップするための自己目標や教育目標を作成・実践しています。また、各キャリアパスの等級に応じた等級別研修を行い、等級に応じたスキルを身につけられるよう取り組んでいます。
- 年6回の全体研修会、各職種で専門的知識・技術を高めるよう、月1回の職種別研修会を行なっています。また外部研修も等級に応じた研修にも積極的に参加しています。

処遇改善にむけた取り組み

- 各職種(介護・看護・栄養・相談職)の専門性が生かせるよう、専門職でなくても可能な業務(直接身体介護を除く援助、書類の管理等)に対し、補助職員を配置しています。補助職員は高齢者や軽度の障がいがある方、外国籍等、幅広く活躍しています。
- 各資格取得要件を満たされた時点で資格取得サポート及び助成、また無資格者に対し、資格取得補助金等の助成を行っています。
- ワークライフバランスとして、年次休暇取得促進、その他育児休業及び介護休業制度等、本人からの申請及び施設からも取得を勧めております。すべての職員が働きやすい環境を整えるよう取り組んでいます。

サービスの質の向上のための取り組み

「お客様の尊厳の保持と自立支援を第一に専門職として最高のサービス提供いたします」を介護理念として掲げ、お客様一人ひとりに合ったサービスを提供します。

- 通常のレクリエーション活動の他、「食」に関連したレクリエーションを充実させ、心身の活性につながるよう取り組んでいます。
- 看取りケアは協力病院や往診医と綿密な連携を取りながら、お客様やご家族が望まれる終末期を実現するために積極的に実践しています。昨年度、退所者の65%以上が看取り退所。
- サービス内容が適切であるか、第三者に評価していただくために、第三者評価機関に依頼し、4回受審。援助方法について業務改善に取り組んでいます。



選考会からひとこと

働きやすい環境にむけて、介護助手制度導入、職員が自分自身の目標を持ちやすいように工夫されています。実際に仕事をしていて利用者さんとのコミュニケーションに手応えを感じられる運営の工夫があります。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 公正会 特別養護老人ホーム 希望苑



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設
管理者：齋藤 功人
所在地：横浜市区池の谷3901-1
従業員数：89名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 希望苑の大切にしていることは、「人」です!「介護をする人」を大切にすること!
一緒に喜ぶことが大切であると考えており、「私達には夢があります、介護を受ける人、介護をする人皆が笑顔であるように…」が合言葉です!
- 初めて介護を仕事にする人にも、相談役職員(チューター)が付いて、安心して働きながら仕事を覚えていく環境作り「まず仲間になろう!」を実現。
- 研修に力を入れています。今必要な知識や技術などに即した施設内研修、個々のニーズに合わせた外部研修参加など。学ぶ事がやりがいの構築につながると信じて。
- 実習生を広く受け入れ、見せる介護、伝える介護、教える介護により、指導力の向上を目指すと共に、未来の仲間たちの成長を全力で応援します。

処遇改善におけた取り組み

- 男女ともに働きやすい企業として、横浜市グッドバランス認定2年連続受賞しています。
- 独自支援で働く環境の整備として、資格取得支援 奨学金返済支援制度等があります。
- 現場職員が作成から参加したキャリアパス制度があり、段階に応じ求められるスキルと目指す介護を明らかにし、個々に学ぶ機会を支援。
- 施設長と年2回、管理職と年1回面接を行い、次に目指す介護や役割を明確にし、外部研修などを利用し、必要な知識やスキルを獲得し、施設に還元するしくみがあります。
- 音声入力やコミュニティロボット、新たな入浴設備の導入(ミスト浴)、ラクニエの活用など介護職員の心身の負担を軽減する取り組みに力を入れています。

サービスの質の向上のための取り組み

- 「利用者個々人が尊厳をもってその人らしく自立した生活を送れるように支える事」
この施設の理念に基づき、その方に必要な介護とは何か? 大切にすべきことは何か? 職員は熱意をもって介護・福祉に取り組んでいます。
- 「認知症」「看取り」「生活困窮」等、社会資源としての役割と責任をもって、希望苑職員で協力し支援をしています。
- 利用者自身の能力を再評価し、チームで共有した介護でアプローチをし「もう一度、食べることの楽しみを」が第18回かながわ高齢者福祉研究大会優秀賞を受賞しました。
- 認知症の方との取り組みの様子「思い出のマクドナルド」が2018年かながわ感動介護大賞優秀賞をいただきました。私たちの介護を形にして発信する事にも挑戦しています。



選考会からひとこと

北欧式の移乗介助を全職員標準スタイルとして定着、独自の奨学金返済支援制度や住宅手当なども取り入れ人材定着に努められていることが評価されました。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 愛成会 特別養護老人ホーム 愛成苑



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設

管理者：平本 千恵子

所在地：横浜市瀬谷区瀬谷町4131-16

従業員数：81名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 人材は人財であると捉え、「人間力の向上」に力点を置き、内部研修を充実させることで、階層別の人材育成研修や外部講師を招いてのスキルアップ研修などを実施しています。
- 認知症研修をはじめ、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、その人に応じた育成・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7施設と合同で立ち上げた初任者研修事業により、地域貢献を行っています。

処遇改善におけた取り組み

- 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、みなが有休や育休を取りやすい風土を作りました。
- 里帰りや旅行で2週間程度の長期有休を取得することや、4時間や2時間など時間単位で取得することを推奨した結果、有休消化率は74.2%となりました。
- 育休を取得した職員は2名おり、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%となりました。
- 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「よこはまグッドバランス賞」を受賞しました。

サービスの質の向上のための取り組み

- 法人理念である「互助と感謝」「利用者本位」に基づき、利用者一人ひとりの意思や意向を尊重し、施設に入居するまでは普通に行っていた買い物や電車に乗ること、ペットと過ごす時間などを積極的に支援することにより、ご利用者の「生きがい」創出に努めています。
- 生活リハビリを中心に介護度改善に取り組み、昨年度10%介護度改善を達成しました。
- 管理栄養士を中心に歯科医師と連携し、最適な環境・形態での食事提供や、お酒を楽しむ、ご家族と食卓を囲むといった機会を設け、食べる喜びを引き出す取組みを行っています。
- 看取りを特別なものとせず、利用者がその人らしく最期の時まで「生」を全う出来るよう、利用者は勿論、ご家族にも寄り添えるよう全部署が協力して取り組んでいます。



選考会からひとこと

ベトナムからのEPA介護福祉士候補者の受け入れや、中国・ペルー・ブラジル等の国籍をもつ職員も多数雇用している。また、長期間の休暇を取得することが気兼ねなくできる取り組みが優れている。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 セイワ 川崎市特別養護老人ホーム すみよし



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設
管理者：磯野 利男
所在地：川崎市中原区木月祇園町2-1
従業員数：45名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 全職員を対象に「自己チェック表」を作成してもらい、経験年数や階層別に求められる役割の理解に努め、「自己啓発実行計画」により個々が目標を持って業務に取り組めるよう意識強化の基盤を作りました。
- 前年受賞したベスト介護セレクト20の奨励金を「職員資格取得支援制度」「職員外部研修支援制度」の設置に充て、行かされるではなく行きたい研修への参加につなげることで更なるスキルアップを図りました。
- 接遇マナーでは職員相互評価結果をまとめ、優秀であった職員に対して表彰していくことで職員のモチベーションアップにつなげました。

処遇改善におけた取り組み

- 職員一人ひとりが施設運営に関わりを持ち、意欲を高めることを目的に「職員提案制度」を導入し、個々の意見を反映させた結果、施設内環境整備(下駄箱やU S E Nの導入)の実施につなげました。
- 常勤のみではなく非常勤職員に対しても介護休暇・育児休業を取得可能としたことで仕事と家庭の両立、それぞれの環境や働き方に合わせた勤務日数や時間など柔軟な環境整備に努めました。
- 法人として、定期昇給制度の維持、年2回賞与の支給、階層別研修制度の充実、職員健康診断の他、婦人科健診、特定業務従事者健診、インフルエンザ予防接種の施設負担を実施。

サービスの質の向上のための取り組み

- 「介護のスマート化」を目指し新たに立ち上げた「介護ロボットプロジェクト委員会」を主導に、「リショナー」「パロ」を導入後も、職員アンケート等行い効果検証を定期的に行いました。更に、施設全館にWiFi環境を整備したことで記録の効率化を図っています。
- 介護職員の最も負担感の強い「移乗介助」に着目し、スライディングボードを活用した「持ち上げない・抱えない」介助方法を全職員に対しマンツーマンで指導し、その効果を実感しケアの統一化を図りました。
- 水分補給の重要性を再度意識し、1500cc/日を目安に介助に努め、夏期には熱中症対策としてかき氷を提供しました。結果として、前年より入院率は30%減少しました。



選考会からひとこと

非常勤職員への賞与支給、正規職員への登用、育児・介護休業の取得等、待遇改善に努め、採用時も勤務時間・日時等の希望を受け入れ働きやすい職場環境の整備をしているところが優れている。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 一廣会 特別養護老人ホーム 金井原苑



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設

管理者：依田 明子

所在地：川崎市麻生区片平1430

従業員数：99名（令和元年10月1日現在）

人材育成のための取り組み

- 金井原苑は、キャリアデザインが描けるように「人材育成の2つの柱」に基づいて「スキルアップ研修」（まなびai かないばら）と「キャリアパス支援・働きやすい環境づくり」に努めています。人材育成・定着・多様な人材の確保を重点課題として、人材育成担当を専任配置し、法令研修の計画的な実施、階層別及び個別性に配慮した職員研修に取り組みました。また、施設内で「介護職員初任者研修」の開講や広域交流として「3法人合同職員育成事業」を実施し、職員自らが、自法人の魅力を確認し課題を振り返る機会となっています。新卒説明会では、人材育成担当だけでなく職員自身が介護現場の魅力を伝える機会となり、多様な経験や研修が自信へと繋がっていると実感できる取り組みとなっています。

処遇改善にむけた取り組み

- 「キャリアパス支援・働きやすい環境づくり」として、①資格取得を目指す職員への勉強会や報奨金、自己申告可能な正職員登用試験制度（年2回）、ジョブローテーションの実施、②育児、介護、体調に配慮したきめ細かな両立応援配置、多様性を活かした短時間正職員、障がい者雇用の推進、福祉機器の導入により、介護職の身体的負担を軽減し、長く働き続けられる環境づくりをするとともに新しい介護技術の提案を行っています。また、サービス向上のために導入したボランティア年間延べ4,000人の方の存在が、職員の働く環境の支援に繋がっていることと、女性管理職が7割ということが管理職のロールモデルに繋がりが当苑の特徴となっています。

サービスの質の向上のための取り組み

- 当法人のケアの理念“その人らしい暮らしの実現”は施設ケアにとどまらず、地域包括ケア、地域共生社会の実現の基礎となる理念です。地域を面で支えるために入居施設を母体として、通所介護(4事業)・訪問介護・訪問看護・居宅介護支援事業・地域包括支援センター(2か所)を展開し切れ目なく支援できるような地域包括ケアをめざしました。また、暮らしの支援として、音楽あふれる生活、小規模ケアを実現するためのグループケア、その方の自然な生を受け入れる看取りケアをご家族、職員、ボランティア年間延べ4,000人の方々と実践しています。様々な地域の方々との出会いが職員一人一人の豊かな発想、成長に繋がっています。



ローズガーデンでティータイム



新人OJT研修



各階フロア長による福祉機器デモンストレーション

選考会からひとこと

ボランティアの受け入れシステムや施設で実施する初任者研修修了者の受け入れシステムの工夫等、様々な人材の養成と受け入れシステムを実践している点が評価できました。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 富士美 高齢者総合福祉センター ヒューマン



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設

管理者：森 弘樹

所在地：横須賀市佐島3丁目12番15号

従業員数：72名（令和元年10月1日現在）

人材育成のための取り組み

- 利用者主体の個別ケアへ向けた取り組みができる環境をプライバシー保護のための改修工事により得られ、ご利用者がご家族とプライベートに近い空間でお過ごしいただけるようになることから、看取りケアについて、現行のケアを振り返るグループワークを確認シートを用いながら一層寄り添うケアができるように、ワーカー会議などの機会を利用して医務課と共に研修を強化した。また、遮音性、遮光性等は高くなるも、ご利用者の状態観察においては不安が残ったため、介護技術や倫理観を共有し再確認し合える研修会の内容を盛り込んで、丁寧に育成指導する機会を設けた。従来の感染症対策や、身体拘束、また虐待と言った不適切なケアについても職員が抱える不安も含めて所内で共有した。

処遇改善におけた取り組み

- 平成29年度より、介護人材不足を補うため、介護業務の周辺作業を担う部門（ハウスキーパー、アテンダント部門）を定年退職者を中心に無期転換職員就業規則を整備しながら高齢者の登用を促進した。これらの業務標準化を再確認し、仕事の効率や切り分けをしたノウハウを生かし、助成金を活用しながら障がい者の雇用促進に繋げ人材確保に努めた。また処遇改善加算をより効果的にするために、キャリアパス制度の理解を深め人事考課の制度が形骸化しないよう、新考課表を導入した。制度の周知を図ることによる人材の育成、定着に繋げる試みをする過程で異業種、未経験者の方々にも助成金を活用して就業してもらうことに着手した。喀痰吸引等研修を受講することで専門性の向上を図った。

サービスの質の向上のための取り組み

- 平成30年度は、プライバシー保護のための改修工事（神奈川県・横須賀市助成補助金により従来型の多床室78床を、壁や引き戸で個室化した）を約3か月半で施工した。工事に伴い、利用者のライフスタイルの変化や、個別ケアについて再考した。より一層安心安全なケアを実現するために、想定されるリスク及び個別ケアについて、週一回定例の事故検討委員会や職員会議において、改修工事（個別ケア）に伴う、メリット・デメリットを話し合い現場職員が抱える不安も含めて所内で共有した。事故対策を数値化しながら、防げる事故を明確にし、事故削減への取組を強化するとともに、ご利用者はもとより、ご家族にも一層ご満足いただける充実した介護を行えるよう取り組んだ。



選考会からひとこと

利用者の満足度の高い高齢者施設。そのためには利用者には見えない世界で働きやすい職場環境づくりの努力があります。子育て層の支援など総合的な取り組みは素晴らしいと感じられます。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

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



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設

管理者：安河内 アキラ

所在地：横須賀市走水1-35

従業員数：176名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

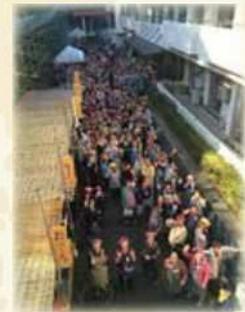
- 介護福祉士や介護支援専門員などの資格取得や更新などを積極的に支援しています。それだけでなく喀痰吸引や認知症ケアのための資格も、入職後に規定をした年数を迎えたら、全員受講するように計画をしています。また職務能力表を定めて、毎年自己研修の計画書を作り、実施状況を年4回各部署の責任者と面談をして指導をしています。新人や外国人を育成するためにエルダーやメンターの制度を導入しています。EPA制度を用いた外国人雇用も4年目を迎えて、県の補助を受けながら、今冬から7名が介護福祉士国家試験の準備をしています。職員同士の結婚も多く、共働きで長く勤務をしています。若い職員も多いために育児・介護休暇制度を使い、仕事と両立できる環境を整えています。

処遇改善にむけた取り組み

- サービス向上や人材育成などの取り組みと重なるところが多くありますが、介護職員処遇改善加算だけでなく特定処遇改善加算も取得して、待遇改善を進めています。そして非正規雇用の職員にも、勤務時間に応じて処遇改善手当を支給しています。また非正規雇用の職員に正規職員となる道を明示し、正規職員への登用も進めています。職場内の研修会などの充実によってコミュニケーションを円滑にするだけでなく、健康診断や心の健康管理を強化し、職員が元気で働ける職場環境を整えています。またICTなどの活用によって介護職員の事務作業を軽減しています。介護サービス情報の公表制度を活用して、経営や人材育成などの見える化に努めています。

サービスの質の向上のための取り組み

- シャロームが東京湾を一望できる横須賀の走水の地で働きを開始して、今年で35周年を迎えました。「いのちを敬い、いのちを愛し、いのちに仕えることによって神の愛を実現する」という基本理念を掲げ「地域の福祉の灯台に、井戸端に」なる施設を目指して歩んできました。サービスの質の向上のためには、職員を育てることが最重要と考えて、毎月職員全体と各部署での施設内研修会を開いています。その成果として年に一度、施設内学会を開き、毎年5～6部署が研究発表をしています。この中で優秀な研究を、県の大会で発表するようにしています。また地域の共催でふれあいバザーも今年で28回目となりました。来場者は2000名、ボランティアが400名の集まりになりました。



選考会からひとこと

施設開設当初から続くバザーや施設内学会等の伝統を守りながら、近年は有給取得率の改善やEPA介護福祉士候補者の受け入れ等、時代の変化にも対応している点が評価できました。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

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



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設
管理者：阿部 伸子
所在地：鎌倉市岡本1022-32
従業員数：118名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 介護職員の資格取得とスキルアップを目的として『実務者研修』（平成29年度より）と登録研修機関として平成25年度より『喀痰吸引等研修』を開催しています。
- 介護職員のサービスの質の向上を目指すため、資格と経験に合わせて業務上必要な職務遂行能力を明確にし、教育・訓練するための介護ラダー教育プログラムを実施しています。介護福祉士養成校の実習を積極的に受入れています。また、外国人（ベトナム人）の技能実習生を9月より受入れをし、入居棟で指導を受けながら活躍し始めました。
- 法人のスケールメリットを活かし、階層別の合同研修を年間計画を基に開催しております。また、介護福祉士を目指す学生への奨学金制度の活用を推進しています。

処遇改善におけた取り組み

- 当施設は、キャリアパス要件の全てを満たし、実施初年度より介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を取得しております。要件Ⅰでは、職員の職位、職務内容等に応じた正確な賃金体系を定め、給与規程、就業規則も明確な根拠に基づき整備しております。要件Ⅱに関して、職員の研修へのより多くの受講機会の提供と資格取得の為の支援に特に力を入れております。要件Ⅲでは、経験・資格に応じたの昇給制度、所持資格に応じた手当の支給について給与規程を明確に定め平等に手当を支給しております。また、職員が働きやすい職場環境の形成の為、育児・介護休業制度の規程を正確に整備し、また、職員と職員の家族の健康を守る為、人間ドックの受診にかかる費用を当施設が負担しております。

サービスの質の向上のための取り組み

- ご入居者の生活が、より充実したものになるよう余暇活動に力を入れて取り組んでいます。①俳句クラブ・生け花クラブ・書道クラブ・手作りクラブを実施しています。②定期的に開催し、自由参加出来るものとして、音楽療法・カラオケ広場・ボランティアによる歌とお話・DVD上映会、地域の方々も参加していただけるふれ愛茶屋を実施しています。また、コグニサイズを積極的に取り入れ、平成30年度からは、著者：島田裕之『コグニサイズ・コグニライフで認知症は自力で防げる!』を購入し、入居棟で週2回集団体操を実施しています。このような取り組みの中でADLを維持し、QOLを高めると共に意欲を持って取り組み活動できるように支援しています。



選考会からひとこと

いつも笑顔でサービスを提供する介護職員。働きやすく質の高い福祉サービスを提供しつづけるためには、職員の努力を支える研修の機会の多さや医療との強い連携があります。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 長寿会 特別養護老人ホーム 陽光の園



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設

管理者：加藤 馨

所在地：小田原市入生田475

従業員数：75名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- キャリアパスの整備について
階層別研修を実施し、それぞれに求められる職能基準を作成。特に資格基準よりも法人として求める職員像を基準に作り上げています。マネジメントコースだけでなく法人理念を体現し、職場風土を醸成する特別領域コース創設に向け取り組んでいます。
- 施設外研修への参加について
外部研修は、それぞれの職能に求めるべきスキルや、個別に習得すべきスキルを選定しながら参加を促しています。個別指導には、年間目標管理をしながら、スーパービジョンを実施しています。
- 施設内研修への参加について
内部研修は、能力開発研修委員会が主軸になり、年間の研修計画を企画し実施されています。施設内職員の講師だけでなく、外部講師を委託するなど、職員主導の研修が実施されています。

処遇改善にむけた取り組み

- 意欲の出る賃金体系
キャリアパスに基づく昇給制度を構築するとともに、介護職員処遇改善加算および特定処遇改善加算も取得しました。
- 育児・介護休暇制度等の充実
就業規則の休暇制度を見直し、職場環境を整えるとともに、育児・介護休暇を取りやすい雰囲気作りに努め、パート職員が多く取得しています。また、子供が病気の時に取得できる看護休暇を小学校就学前から中学校就学前迄と長くし、時間単位での取得も可としました。加えて、本人や家族の病気及び子供の行事で休めるファミリー休暇も新設しました。
- 職場定着および復職環境の整備
退職職員が一定期間ののち復職できる職場風土の醸成や永年勤続表彰など長く就労することの評価のあり方を絶えず検討しています。退職後の復職職員の平成30年度の在籍人数10人、永年勤続者に対する特別有給休暇やリフレッシュ旅行制度、さらには30年勤続者へのダイヤモンド表彰等工夫を凝らす取り組みをしています。

サービスの質の向上のための取り組み

- 看取りへの対応
昭和53年の開設以来終の棲家としての役割を大切にして多くの方を看取ってきました。看取り介護加算要件だけでなく、陽だまり日記としてご家族との関わりを大切にする。また、お見送り会等を大切に亡くなられた後のケアに長年取り組んでいます。
- 要介護度の維持・改善
個別ケアを大切に配置職員の多職種協働によるケアサービスの充実はもとより、医療的ケアの資格取得推進や認知症入居者に対する精神科医を交えての事例検討を30年余継続するなど介護の質を高められるよう取り組んでいます。
- 生活感あふれる施設づくり
音楽療法士や陶芸・書道指導者、ボランティア等基準外の人的サービスにより生活感が施設内にあふれるようになっています。平成30年度は入所期間が25年となる方と23年となる方が継続生活を送りました。また、100歳以上の入居者も1割にあたる8人の方が入所していました。



選考会からひとこと

認知症入所者に対して嘱託医と協力し個々に事例検討を行い、ケアの方向性を決めることが定着していたり、嘱託医も薬に頼らない介護を推進している取り組みが優れている。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 慶寿会 特別養護老人ホーム カトレアホーム



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設
管理者：青柳 雅之
所在地：茅ヶ崎市下寺尾1835-2
従業員数：49名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 当施設の職員(正職員)は全員が「介護福祉士」有資格者です。非常勤職員にも有資格者多数です。しかし最初から資格を保持していた職員は半分もない状況でした。皆、福祉の仕事を1から学んで、自己研鑽を重ね、力をつけてきた職員ばかりです。法人は資格取得だけでなく、こうした職員一人一人の成長を様々な形でバックアップしています。各種研修への参加(費用負担や休日付与)はもちろん、試験対策や日頃の職員研修で役立つ内容を取り上げたりしています。介護(福祉)は、「人」で決まります。質の高いサービスを提供するには、まずは「人づくりから」。個々の職員の持つ“強み”を最大限に活かせるよう、そして“弱み”は全員でカバーできる「チームワーク」を大切に考えている施設です。

処遇改善にむけた取り組み

- 「介護職員処遇改善加算Ⅰ」を算定できる基盤づくりを行い、取得後、各職員に還元しています。この加算を算定するには、高い要件が求められるため、要件をクリアできるシステム作りで法人全体で取り組んでいます。現在、平成29年度に作成した「キャリアパス」を、より実践的なものに見直しています。また、日々の労働環境の向上に取り組むための法人内規程の整備(介護・育児休業、有給休暇取得義務化、メンタルヘルスチェック)などは、国の制度に追随し、実施しています。“介護(福祉)が魅力的な職業であると胸を張って誇れる職場”にするための土台づくりをし、今後「特定処遇改善加算」の導入にて他職種との整合性も図っていき、施設全体で働きやすい職場づくりを行っています。

サービスの質の向上のための取り組み

- 「認知症ケア」への取り組み(「認知症ケア」のエキスパートに!) 「認知症」については、日々の研究によりいろいろなことが明らかになってきました。そのことを実践の場で、学び、悩み、試行錯誤を重ねながら利用者に向き合い、年に1回開催される「かながわ高齢者福祉研究大会」実技発表部門にて3年間連続で成果発表をしてきました。「認知症」の人、本人の困りごとは何かに着目すると、それを妨げている要因、環境が何であるのか?が明らかになりました。そのことを職員全員で周知するため「絵で見る認知症ケアマニュアル」にまとめ、理解を深めることに役立てています。「認知症」の人への細やかな配慮は、その他の利用者様の生活向上にも大いに役立っています。



選考会からひとこと

常勤職員全員が介護福祉士の有資格者であり、勤続年数が長く働きやすい風土があると評価。「絵で見る介護計画」など独自の工夫をされ、職員の理解を深めておられます。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

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



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

所在地：逗子市沼間1-23-1

従業員数：83名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 職種関係なくスキルアップが出来る環境を施設一丸となって取り組んでいます。
介護職員においては「喀痰吸引等研修」修了者20名以上、法人の資格取得に対する講師として協力(医療的ケア教員・実務者研修講師・喀痰吸引等研修講師など)。施設外研修は施設全額負担で全員が参加。受講した研修内容を伝達講習している。
施設内の勉強会では、全職員が受講できる勤務として開催、参加できない職員には追加講演を実現(研修受講カード使用)。年度末には1年の集大成とした学力テスト。職種間連携として、24時間365日介護の役職者が常在。日勤責任者・夜勤責任者を配置いつでも相談でき、判断、指示を仰げるシステムとした。
特に夜勤では夕礼として全員が顔を合わせ、日中の情報を共有、職員が安心して相談できる環境にしている。

処遇改善におけた取り組み

- 働き方改革として、個人のライフスタイルを尊重した時間での勤務(出勤時間のスタートを変則:8:00~、8:30~、9:00~などを受け入れる)。
- 有給取得率の向上と希望休100%叶え、誕生日休暇も実施しています。
- 職場内対抗オセロ大会や片足立ち大会では優勝部署を朝礼で表彰式と施設より副賞進呈。
- 運動クラブでの活動・関連施設とでフットサルなどで交流。

サービスの質の向上のための取り組み

- 施設理念の『健康と生活を守る』『安全と安心を守る』『人間としての尊厳を大切にする』に基づき一人ひとりの意思と個性を尊重した「寄り添う介護」に努めています。職員間でも「思いやりを持って和気藹々と切磋琢磨する」を目標に掲げ向上心を持って、職員一同、何事にも全力で実行する姿勢で笑顔がいっぱいの施設を目指します。
- ご利用者が自分らしくよりよく生きたいという願望を実現する『ダイバーショナルセラピー』を実践し個々の“楽しみ”を実現しています。
- 自分らしい最期を迎える「看取り介護」を目指し個々の生活リズムに合わせて、24時間面会を自由とし、いつでも家族が付き添え食事も準備できます。常に自然体と一緒に泊られます。
- ご利用者も家族も職員もまんまる笑顔が絶えない心から幸福を感じる瞬間を共有できます。



選考会からひとこと

24時間365日、面会を自由とし家族が泊まれるようにしている等、利用者様に寄り添った温かい看取りを行っている点を評価しました。



かながわベスト介護セレクト20 事業所紹介

社会福祉法人 大六福社会 特別養護老人ホーム 伊勢原ホーム



事業所概要

サービス種類：介護老人福祉施設
管理者：大津 むつみ
所在地：伊勢原市子易1254番地4
従業員数：100名(令和元年10月1日現在)

人材育成のための取り組み

- 年度計画として月毎にテーマと担当部署を設定し、施設内研修を実施しています。また、同一内容で複数回実施することでより多くの職員参加を促しています。
- 外部研修への参加については研修担当者が主任等と協議し、研修内容に関する興味や経験、技術習得状況を勘案し、参加者を選定しています。
- また、摂食嚥下の研修では、介護職員を中心に外部講師の協力を得て年6回の継続研修を行い、多職種連携で「口から食べる喜び」を支えるため、安心、安全な介護を提供できるよう目指しております。

処遇改善におけた取り組み

- 職員の資格取得や資質向上のため、研修参加費や交通費の負担補助を行っています。さらに、非常勤職員の配置や職員の勤務変更等による対応を図り、積極的な研修参加を促しています。
- また、育児休業取得する場合も代替え職員の配置等、育児休業が取得しやすい環境を作り、職場復帰した職員は短時間勤務制度を利用し仕事と子育ての両立を図っています。職員間での良好な信頼関係やチーム内での役割分担により、子育て中の職員含め、就労の継続ができています。

サービスの質の向上のための取り組み

- 『尊厳・自立・愛』の法人理念のもと、施設内外研修に参加し質の高いサービスを目指しています。いつまでも口から美味しく食べられるよう、歯科医師や歯科衛生士の指導による口腔衛生、また摂食嚥下の研修チームを中心に嚥下、摂取状況の評価、食事介助の方法、食具や食事姿勢の検討等各個人にあった食形態、手作りのテーブル、食具など工夫しています。
 - また、スライドシートや形態別入浴機器等の導入と活用による介護、ご利用者の安心、安全、安楽な介護、また介護職員の負担軽減を図っています。
- さらに、ご利用者と職員による懇談会等の機会を設け、要望の把握と実現により、満足度の向上へと繋げています。



選考会からひとこと

管理栄養士を中心にした多職種間により、口から食事をしてもらうことを目標に嚥下についての研修や食事の介助方法等をOJTで習得し、安全な食事介護を行っている事を評価しました。