

デイサービスセンターなんくる家 職場環境等要件

区 分	内 容	取 組
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	毎月の学習会の中で理念の確認を行い、経営方針の共有を図る
	職場体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取り組みの実施	ボランティアの受け入れ、隣接する児童クラブやこども園のバザーに出店するなど、地域に開かれた施設づくりを行っている
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	はたらきながら介護福祉士取得を目指すものに対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	現員で2名が働きながら介護福祉士の資格を取得。認知症ケアなどの外部研修についても積極的に参加しており、受講内容は月の学習会で共有している
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	管理者との面談および、法人理事との毎年の面談の中でキャリアアップや働き方についての確認を行っている
両立支援・多様な働き方の推進	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に則した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	育児や介護における休暇や短時間勤務の規定の整備と周知 非正規職員から、正規職員への転換実績あり また、女性の多い職場であり育児との両立を図ることが出来るよう、祝日をお休みにしている
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りの為、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上肢等からの積極的な声掛けを行っている	休暇欠勤処理簿を管理者および理事長が確認し、取得状況に偏りがあれば取得の少ない職員に対して取得を促している
	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の俗人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	介護職兼務で生活相談員を3名配置しており、休暇等が必要な時その業務が滞らない配置に配慮する。毎月の学習会の他、実技訓練も必要に応じ行っており、職員のスキル向上を図ることで業務分担を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	健康診断では施設負担で婦人科系オプション（マンモグラフィー、子宮頸がん検査）を付けている。従業員の休憩室を作り、ノンコンタクトタイムを休憩時間としている
	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	介護技術向上のため、外部で実施される研修には積極的に参加している。また、施設内学習会では移乗や入浴などその時々の職員の困りに応じた実習を行っている
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	事故対応マニュアル、ハラスメント対策、防犯防災時の対応マニュアルなどを揃え、施設内の学習会でその内容を周知および確認している
生産性向上のための取組	現場の課題の見える化を実施している	ヒヤリハットを職員から提出してもらい、その内容を職員会で検討している。毎月ケース会議を開いており、利用者様を中心として全員で考える機会を作っている
	5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている	次亜塩素酸水を作る装置を導入しており、テーブルや手すりの消毒をこまめに行っている。終業前30分程度を掃除の時間として、翌日の準備などを行ってから退勤できるようにしている
	介護ソフト、情報端末の導入	施設用のスマートフォンやiPadを導入している
やりがい・働きがいの醸成	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づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	毎月ケース会議を行っており、その中で利用者様をまん中に、個々の気づきを職員全員で共有するようにしている
	地域包括ケアの一員としてのモチベーションの向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	隣接する児童クラブには地域の小学生が80～90名通っている。夏休みなどの長期休暇を利用し、認知症キッズサポーター養成講座を開催した上でボランティア活動としての交流を図っている
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	毎月の学習会の中で理念の確認を行い、経営方針の共有を図る