

③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者、有資格者等にこだわらない
幅広い採用の仕組みの構築

経験不問	当事業所は地域密着型で、かつ小規模であるので、他の施設と比べて、独自性、個性の強い面があり、他社での経験が発揮しにくい特性があります。また、過去の経験値以外の要素が多いので、経験者は戸惑う場面が多いようです。よって、意欲さえあれば、経験不問で募集しており、逆に「未経験歓迎」の雰囲気すらあります。
資格不問	③利用者より多い介護福祉士数、を自慢にしていますが、資格がなくても、経験不問の欄で述べたように、まったく支障はありません。ただし、経験3年以上で資格がない場合は、資格取得を目指していただきます。資格は最低限の能力保障であり、3年以上勤務して、無資格であると、就労への意欲が少ないとみなされる場合があります。この部分をご理解ください。
転職者	他業種からの転職者を歓迎しています。福祉は究極の対人サービスであり、単なる介護技術や接客サービスとは違い、かなり高度なものを要求されます。販売員でなく営業経験者、極論すれば、ウエイトレスでなくホステス、といった概念が必要です。これをご理解いただければ、結構です。
主婦層	子育て、介護、家庭生活に理解を示します。急なお休みにも対応できるよう余剰人員を備えています。保育士も備えていて、場合によっては子連れ勤務も可能です。また、事前に連絡すれば、理由を問うことなくお休みすることができます。家庭や自分自身を大切にしないと、対人サービスはできないと考えております。
中高年	自分の体の衰えを実感した人の介護を期待しています。若い人は力もあり、スピードもありますが、利用者が「できない」ことを理解しにくい状況にあります。痛みをわかる人に介護をしていただきたいです

④職業体験の受け入れや、地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組と実施

職業体験	大富中学の生徒に対して夏休みの職業体験、ボランティア体験の受け入れを行っています。主に、3年生の夏休みが多いのですが、1週間程度の体験を行い、修了証明書を発行して、自分の経験が豊かになったことを実感してもらい、介護への理解を深めていただきます
地域行事	ちびっこ広場での納涼祭への参加を行います。盆踊りや模擬店などの利用で、地域になじんでいただきます。秋祭りでは、お汁粉の提供サービスをみんなで行います。100食程度のお汁粉に白玉を2個ずつ入れ、お祭り参加者に配ります。利用者自身もいただきます。季節の行事に参加することで、地域の皆様と一緒に暮らすことの楽しさと、介護職の楽しさを実感していただきます。
体操教室	公会堂をお借りして、体操教室などを行ってきました。マッサージ師の職員が主となって、利用者だけでなく、元気な方にも、体操やマッサージによって、普段の活動を理解していただき、介護職の楽しさを実感していただきます

⑤資質の向上やキャリアアップに向けた支援

働きながら資格取得	資格取得費用の会社負担（全額または一部）を行う。過去実績として8名。スクール事業所の紹介、受講のための休暇、学習のため、および受験勉強のための休暇も可能。
介護福祉士	実務者研修にとどまることなく、介護福祉士受験までを一連の流れとします。受験講習のスクールの紹介、受験学習の指導、受験前・受験日の休暇などを与えて、合格を目指します。
講習受講	認知症実践講習、喀痰吸引研修など、利用者のニーズや、職員の希望に応じて受講を支援しています。
外部研修	1～2か月ごとに、外部研修への参加を行い、職員会議や内部研修などで発表しています

⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

キャリア段位制度	介護福祉士取得によって、レベル4を目指していただきます。資格取得だけでなく、実践的な場面でどこまでできるか、何が出来て何が出来ないか、どうすれば良いか、指示を出せるか、指示が無いとき判断できるか、など、課題を見つけ、課題を克服する力を身に着けていきます。総合的な力があるとして、管理者、施設長へのステップアップの基本とします。
研修	介護福祉士のような全般的な資格とともに、喀痰吸引、認知症実践者研修などの専門的な分野の研修を受けることで、職員それぞれの特性を生かして、担当のチーフとして、他の職員をリードしていきます。
人事考課	管理者・施設長・専門スタッフが、研修修了者への評価を行い、待遇その他に対応させます。

⑩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。

職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換制度等の整備

勤務シフト	職員の希望を最優先する。理由は問わない。余剰人員を含めて、全職員で対応する。
短時間正規職員制度	労働時間が短くても、雇用形態は正社員とし、労働期間の定めなし、正社員と同等の時間単位、賞与、退職金の算定方法を行う。社会保険も適用対象とする
正規職員転換制度	希望により、非正規職員から正規職員への転換を認める。要件は勤続年数、勤務態度、上司の推薦、資格取得などとする。転換時期は随時。判定は、管理者、施設長、代表取締役などの合議によるとする。

⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、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、身近な上司等からの積極的な声掛けを行っている。

有給取得	有給取得を推奨し、上司から声掛けをする。取得しやすい雰囲気にするために、上司から先に取得していく。
記録	有給取得簿を作成し、記録をもとに有給消化の積極的な声掛けを行っている

⑭短時間労働者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	畠山内科クリニックおよび西焼津検診センターを推奨し、パートも含めて、全職員に、健康診断を受けられるよう指導している。個別面談を数か月に面談室などプライバシーの守れる環境にて、職員の思いを傾聴する。
ストレス チェック	ストレスチェックのセルフチェックを各自に渡し、相談への対応や休暇の取得を促している。また、国家資格キャリアコンサルタントによるカウンセリングなどを行っている。
休憩室	現場とは隔絶された2階に、男女別の休憩室、鍵付きロッカーを整備した。非正規職員を含めて、自由に利用できる。細かな利用方法は、職員同士で話し合っ て決めることとする。

⑮介護職員の身体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	介護者の身体負担を軽減するため、移譲・移動の技術の修得を支援している。ベッドからの移譲、浴室・トイレへの移動。脱衣所での脱着、浴槽またぎ、など、折に触れて、各スタッフの気づき、提案、相談など、利用者送り後に話し合っている。特に車いす送迎車の操作方法ではマニュアル通りではなく、利用者の体型、特性に合った操作方法を検討し、意見を出し合っている。
腰痛対策	重心基底位置に特に配慮し、介護実施者だけでなく、周囲のスタッフもその点に注意しながら見守るように配慮している。介護者の足元を確保し、物が置かれていないか、次の足場を確保されているか、などを複数の目で確認するようにしている。また、急な動作を余儀なくされ、基底位置である足場を確保できないときは、転倒を覚悟し、より被害の少ない方法を選択する冷静さを持つよう、精神的な支援も行っている。
雇用管理改善	管理者は特に外部研修に出席するよう法人として積極的に推奨している。管理者自身が、受講者となり、雇用される側の気持ちを理解できるよう、また、法人や、経営者や上長におもねるのでなく、部下を大切にする精神を涵養していく態勢を作るよう組織全体の意思として、全従業員が認識できるよう、配慮していく

- ⑰厚生労働省が示している「生産性ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築
(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部研修会の活用等)を行っている

業務改善活動	「生産性向上」とは、「介護の価値を高めること」
介護サービスの質の向上	利用者本位の介護であるか、利用者が我慢、無理をしていないか、また介護者が楽しく仕事をしているか、を常に検証する
人材の定着・確保	正社員に加えて、短時間社員を活用し、余剰人員を確保しながら、無理のないシフトを組んでいる。利用者とスタッフが同程度の人数で対応し、マンツーマン体制を目指していく
人材確保	無理な人材確保は行わない。自然に応募してくるもの、評判を聞いて応募してくるもの、を最優先とする
チームケア	責任範囲を一人に固定するのではなく、常に、複数のスタッフで対応する。責任の所在は、管理者に帰結する
情報共有の効率化	少人数の施設であるので、常に、口頭での連絡が可能である。送迎時や食事時など、細かなタイミングを使って事務所で小ミーティングを行う。連絡ノートに記入して、情報を共有できる。

⑱現場課題の見える化を実施している。

課題の抽出	連絡ノートやメモなどを通して、現場の状況や連絡業務を記録する。その中で、頻繁に出てくるもの、緊急性、重要度の高いものを、各スタッフが探し出していく。
課題の構造化	一つ一つの課題から、関連のあるもの、似たようなもの、原因あるいは結果が似たようなものを選び出し、類型化していく
業務時間調査の実施	勤務時間において、早出、残業、休日出勤がないか、勤務簿でチェックしていく。勤務簿が正しく表記されているか、を確認していく。

②③業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。

特に間接業務（食事等の片付け、清掃、ベッドメイク、ごみ捨て等）

がある場合はいわゆる介護助手等の活用や外注等で担う等、

役割の見直しやシフトの組み換えなどを行う。

業務内容の明確化・役割分担	管理者・施設長。介護福祉士・援助スタッフとを分類し、単独で行うのではなく、業務をリンクさせながら、相互に協力して業務を行う
介護福祉士	主として介護福祉士がケアを行う。介護福祉士でない者はそれぞれ食事準備・片付け・浴室準備・清掃・施設保善・ごみ捨てなどの業務を行う。それぞれは分担しているが、各部門で協力し合って全体がうまくいくよう、リンクさせながら業務を行う。
介護助手	資格・経験の無い者でも、希望により介護を行うことができる。その時は必ず介護福祉士が指導するものとする。また、介護福祉士でも周辺業務が円滑でない場合は協力する。
外注	食事においては、食材業者によりメニューの選定、食材の購入を行う。清掃業者、庭園管理業者など専門業者を利用していく
見直し・組み換え	介護福祉士と助手、後方支援業務が滞る場合は、資格、職種にかかわらず、シフトの組み換え、などにより円滑化を図る。

②⑤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革

職員会議	毎月職員会議を行い、またその場に雑談・閑話を挟むことで、忌憚ない意見や感想を述べるができる。さらに、一見無関係のような内容の中から、思わぬヒントが出ることもある。楽しい会議であることを目指している
ケア会議。内部研修	職員会議、内部研修を毎月こなうことで、ケア内容の充実を図っている。各自が考えている「より良い介護技術」を持ち寄り、さらに各スタッフの意見を取り入れることで、あんしんデイサービスとしての技術に租借していく

地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、
地域の児童・生徒や住民との交流の実施

大富中学	主に中学3年生を主体として、夏休みや休日などに、体験・実習・ボランティアを受け入れている。数日間の予定で全日とする。常に担当の介護福祉士が指導にあたり、現場での楽しさ、厳しさを指導していく。修了者には、証明書を交付する
静岡福祉大学	静岡福祉大学の学生に対して、ボランティアの受け入れや、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士などの受験指導を行う。学園祭等においては、講演を行ったり、学生との交流の場を持つなどのイベントを行っている
町内会	自治会長・地区長・組長などの役員と交流を持ち、地域の情報や、住民の動向などを汲み取っていく。ちびっこ納涼祭に職員が参加したり、秋祭りにはお汁粉を参加者に配布し、スタッフや利用者とともに楽しく味わった。令和6年には100食のお汁粉を制作した
民生委員	民生委員との交流を図り、個人情報に配慮しながら、介護の状況や支援制度、介護保険制度についてのレクチャーを民生委員に対して行ったり、民生委員からの質問に答えたりしている

①事業所の経営理念・ケア方針・人材育成方針。そのための施策・仕組み

1 経営理念

地域密着	長く住んだ自宅の近くで暮らしたい。介護が必要な状態になっても、自宅や自宅の近くで暮らしていきたい、そんな思いを大切にしていきたいという思いで、この施設を作りました。
住居型	まるで自分の家にいるような生活、を目指しています。木造で、庭があって、自由に庭に出れて、気遣いなく暮らせるような雰囲気を目指しま。
NO拘束	庭に出るのも自由です。レクの途中でも、気分で庭に出ることができます。介護者の見守りの範囲です。玄関のカギも掛けません。ふらりとお客さんが来たり、など、社会との接点も維持したいと考えます。