



勤務体制の確保ってなに？

A. 決められた人数を配置していなければいけないのよ。



障がいのある子どもの人数に対して、適切なサービスを提供できるように、事業所ごとに従業者の勤務の体制を決めなければいけないの。
利用者がお休みしたから、といって、従業員を休ませて決められた人員配置を割り込んだ勤務体制にはできないのよ。

なので、事業所ごとに月末には月ごとの勤務予定表(シフト)を作成して、翌月の人員配置がきちんとできているかを確認しなければいけないことになるわ。
従業者の日々の勤務時間、[常勤・非常勤の別](#)、[兼務関係](#)、[常勤換算](#)、[管理者](#)との業務関係などを明確にしておくのね。
そして、実際に勤務した勤務表も必要になってくるのは当然よね。

この勤務予定表や勤務表も、[記録](#)として残しておかなければいけないの。
きちんと人員配置をやってます、という証拠になるものなのね。
事業所ごとに、その[放課後等デイサービス](#)の従業者がサービスを提供するのが原則なのよ。

また、事業者は従業者の研修の機会を確保しなければいけないことになっています。
従業者の資質の向上のため、ね。
研修機関が実施する研修や事業所内の研修への参加の機会を、計画的に確保しなければいけないのね。

《MENU》

[《事業所内でも虐待は起こるの？》](#)

[《アセスメントってなんのこと？》](#)