～社会福祉法人あいの土山福祉会　エーデル土山～

介護現場の人材確保と育成

楽しく読んでね！

エーデルのホームページでも資料を公開中！！
http://www.edeltutiyama.jp/category/1519788.html

～介護業界をかえていこう～

Edel tutiyama.

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

エーデル土山　　廣 岡　隆 之
Text by Takayuki Hirooka

『人材確保』と『人材育成』

人材確保と人材育成は、この介護業界のみならず、どの業界でも最大のテーマです。それだけこのテーマが難しいということでもあります。特に介護業界では、人を育てる前に、先ずは人材を確保するということから考える必要があります。人が不足しまくっているのに、育成するってのは土台無理な話です。人員がある程度充足し、安定した法人運営が出来ていて、はじめて育成という次のステップに行けるということを忘れてはいけません。離職率が著しく高い職場が、人を育てるということに注力できるはずもありません。離職率が高いということには必ず原因があります。また現在、離職率が高くないという法人でも、問題が表面化していないだけかもしれず、絶えず経営層、中間管理層は職場環境に目を光らせておくことがリスクヘッジに繋がります。

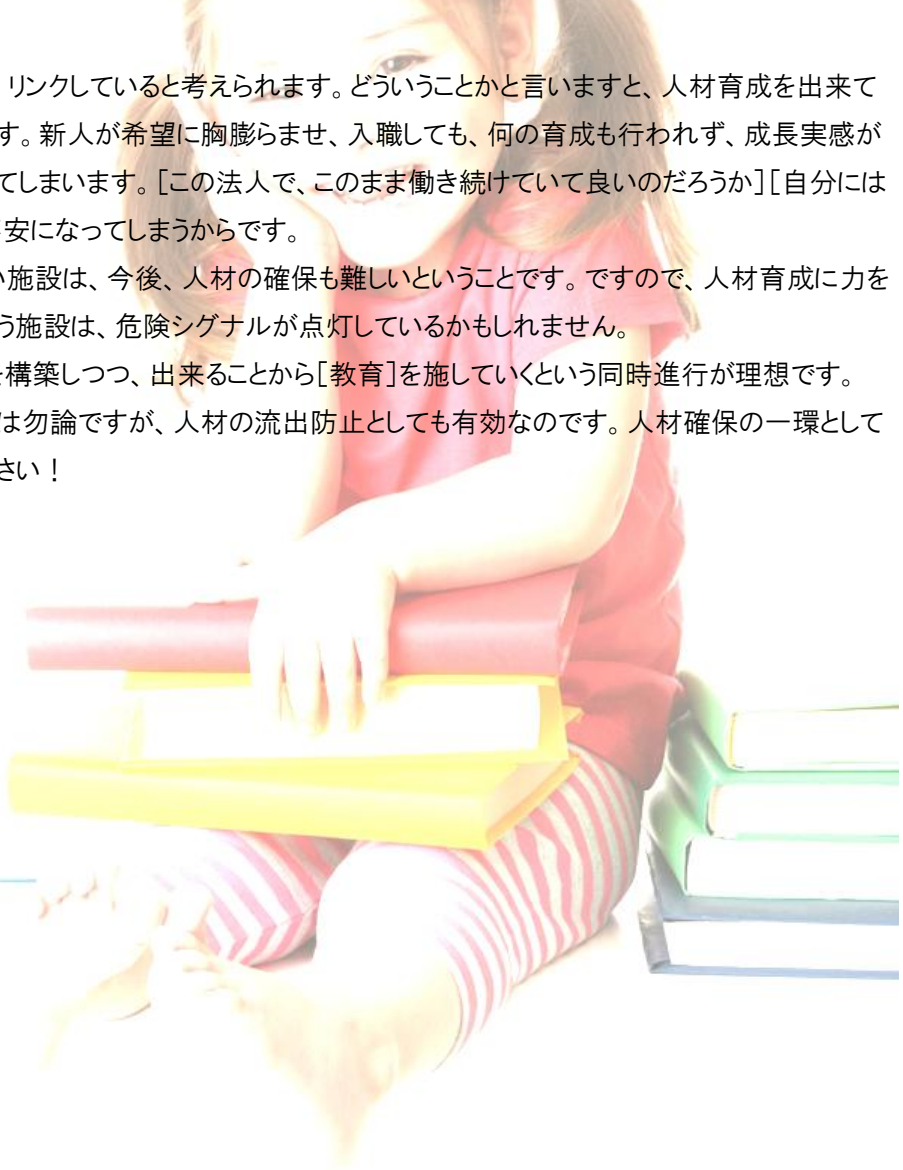
そういうことからも先ずは人材育成の話をする前に人材確保の話からしましょう。

2 ①人材確保については、自己努力で乗り切るしかない？

介護処遇改善加算等で給与水準が少しは上がったとは言え、まだまだ十分でない介護スタッフの報酬体系。国の政策をここで論ずることは控えますが、結論から言ってしまうと、人材確保については、国や行政の支援をまっているだけでは手遅れです。基本的に目の前の人材不足は、法人の自己努力で乗り切っていくしか道がないということを改めて自覚して下さい。また給与水準だけが問題でもありません。複雑な人間関係や、セクション間の不協和音など、離職の原因は山ほどあります。また法人運営や給与以外の問題として、『やむを得ない状況』というのも存在します。僕がよく聞く言葉で『人員確保はもはや自施設の力だけではどうしようもない』という声がありますが、こんなことを言っても目の前の介護スタッフや高齢者には関係のない話です。出来ることから現実的にはじめなければ、ますます人材確保は困難になってきます。とにかく人材確保については、先手、先手が勝負です。手を打つのが遅ければ遅いほど〝離職が離職を生む負のスパイラル“に突入していきます。

②人材育成と人材確保はリンクしている。

人材確保の次は人材育成です。確保と育成は、リンクしていると考えられます。どういうことかと言いますと、人材育成を出来ていない施設は、人材の確保も難しいということです。新人が希望に胸膨らませ、入職しても、何の育成も行われず、成長実感がなければ、高確率で、前向きな人材ほど離職してしまいます。[この法人で、このまま働き続けていて良いのだろうか][自分にはもっと適した職場があるのではないだろうか]と不安になってしまうからです。
逆説的な言い方をすると、人材育成が出来ない施設は、今後、人材の確保も難しいということです。ですので、人材育成に力を入れていない、若しくは、入れる余裕がないという施設は、危険シグナルが点灯しているかもしれません。
前述した人材確保で人が長く働ける職場環境を構築しつつ、出来ることから[教育]を施していくという同時進行が理想です。
人材育成はスタッフのレベルアップに繋がることは勿論ですが、人材の流出防止としても有効なのです。人材確保の一環としての人材育成という観点を是非とも忘れないで下さい！



①人材確保編

人材確保のポイントは以下の2点に集約されます。

『どうやって人を採用、獲得していくか？』 ＆ 『今いるスタッフをいかに定着させるか？』

たった2つのポイントですが、殆どの法人で人材確保に苦労している現状からもわかるように、簡単なようで非常に難しいのがこの2点です。ですから、『人材確保』と一言でいっても、その内容は［獲得］と［定着］の 2 点を同時に対処していく必要があると言えます。

①どうやって人を採用、獲得していくか？

ポイント1：先ずは、雇用計画を立てろ！

どういう人間で、どういう世代、どういう雇用形態、どういう職種などなど、一体、どういう人間が必要なのかを整理すること。

必要な人間像が明確になっていないのに、やみくもに求人広告に手を出すことは危険です。採用時に人数不足が深刻で妥協してしまい、採用後、大きなトラブルになるっていうことは多々あります。[こんなことなら、採用しなきゃ良かったよ]というパターンにならないよう、しっかりと雇用計画を立案し失敗のないようにしたいものです。

ポイント2：ターゲットを絞ったら、作戦を立てろ！

どういう人間が必要かを決めたら、次は、その人間がいかに来てくれるかを考える必要があります。例えば新卒が欲しければ、新卒向けの就職パンフレットを作成する必要があるし、新卒が興味を持つイメージ作りをする必要があります。また短時間労働者が欲しい場合は、主婦などをターゲットとし、働きやすさを、どんどんPRすべきです。

ポイント3：法人のPRをいかにするか。（強み・特色の発信）

介護施設といっても、それぞれの法人によって『特色』が必ずあります。その法人のストロングポイントをしっかりと出すことが必要です。

「ケアにとことん熱い」「給与が高い」「チームワークが自慢」など、必ず良い所が 1 つぐらいはあるはずです。

えっ？？まったく法人のよい所が見つからない？？そんな場合は、今後、自分達がどういう方向性に力を入れていくのかという部分もアピールに繋がるはずです。

とにかくPRできる部分を探し、いかにPRしていくかがポイントです。

ポイント4：便利なツールを使う

現在は情報社会なので、便利なツールを利用しましょう。

但し求人サイトなどは多額な費用がかかる場合があります。

安く、人を探したいという法人もたくさんあるでしょう。ちなみに当法人では、求人についてはなるべく「お金」をかけません。

しかし年間の試験者数は、ゆうに100名超です（これは介護職に限りません）。なのでやり方次第ではお金をかけなくても、十分に人は集まります。高い経費の分を設備投資や人件費に少しでも回した方がよほど生産的だと考えています。

twitter
facebook

Twitter／facebook で公式情報を配信中。

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

ポイント5：業界の常識にとらわれない

よく私が言われるのが『福祉の職場としてふざけ過ぎてないか』という言葉です。これは、『福祉』という枠から、エーデルのやっていることが外れている、規格外なんじゃないのということですが、従来までの福祉という枠におさまっていたのでは、もはや人は集まらないと考えた方が無難だと思います。福祉職場だって、もっと自由で面白くていいんです！スタッフが面白くもないのに、利用者に対し良い介護なんて出来るのか疑問です。今までの業界にあった、ネガティブなイメージ（3K）をどんどん払拭していきましょう。
それぞれの法人の特色、カラーがもっと表にでれば、きっと介護業界のイメージは劇的に明るくなるはずです！

ちょっと聞かせて
エーデル土山の採用獲得術！

ここからはエーデルの採用獲得方法を少しだけ紹介します！

①人材確保対策室

うちの施設では『執行室制度』というプロジェクトチームがいくつか稼働しています。
執行室は委員会よりも強い権限と重要案件について対応していくという位置付けです。
その執行室の中で『人材確保対策』についても取組んでいます。毎月のスタッフ数の離職、入職状況を確認し、また年齢や性別により今後想定される人材不足について予測を図ることで早目、早目の人材確保に取組んでいます。人員基準を定め、現場スタッフにも周知共有し適正な人員配置に努めています。

②採用パンフレットの充実

採用パンフを自力で作成しました。これに当法人の強みが網羅されています。　採用パンフは見やすく、わかりやすく、目の引くものをということで、写真などを、思いっきり多様してます。よく法人のパンフレットは見かけますが、採用専門のパンフレットを作成すれば、獲得にはかなり有利です。別に特別に凝ったものでなくてもよいので、作成することをお勧めします。

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

③イメージアップ戦略

法人のイメージはとても大切だとつくづく感じております。特に求職者の多くは　施設のイメージをホームページなどで確認します。エーデル土山ではイメージアップ戦略として委員会を立ち上げ、ブランドイメージを高めることを計画的に行っています。ネガティブな介護業界のイメージを打破し、もっと人が集まる業界に貢献していきたいと考えています！

（左）ショートステイ通信 『おいらのエーデル』 ☞

（右）デイサービス通信　『Happy　Day』 ☞

④ホームページ、SNSの活用

SNSとか無料で使えるツールは利用しても損はありません。当法人もフェイスブックやツイッターを活用しています。ホームページも多くのコンテンツを充実、公開することにより閲覧数を劇的に増やしました。今後も更に発信力を強化し、様々な人に見ていただきたいと思います。

［法人広告］新ホームページ開設のお知らせ

法人ブログを開設したことで大幅に閲覧者数がUPしました！

⑤障がい者雇用の充実

エーデルでは障がい者の方々を『戦力』として捉えています。一定の配慮はしますが、特別扱いはしません。

現在、スタッフ数のおよそ1割の方が障がい者雇用として活躍してもらっています！労働力不足が深刻と言われ久しい介護業界ですが、視野を広げればまだまだ戦力として大きな可能性があると感じています。

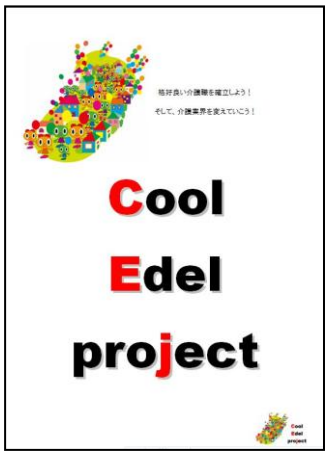
障がい者の方が活躍できるフィールド作りのポイントとして、現状の業務の中で、障がい者の方が十分に活躍出来る部分を探して働いてもらうことが重要であると考えます。業務に合わせるのではなく、障がい者の方にマッチした労働環境を提供するということです。　障がいを持つ方々にもっと働ける環境が整備出来れば、事業所も障害者の方も、そしてサービスも向上するという三方よしに繋がると思いますし、雇用の場も広がっていくと思います。

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

⑥格好良いプロフェッショナルを目指そう！ ［Cool Edel Project］

エーデル土山では[Cool Edel Project]と題して、格好良いケアワーカーを目指す取組みをしています。ビジュアルやイメージではなく中身が介護の本質であることは承知していますが、中身だけが良くても、イメージの向上に繋がらないことも、また現実なのです。

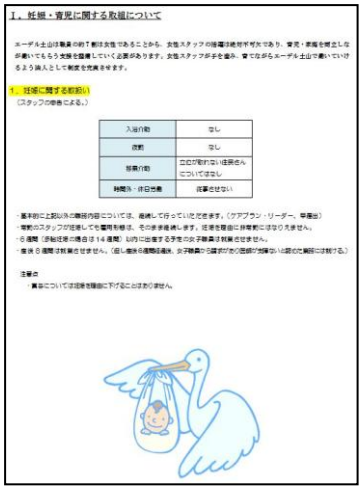
格好良いケアワーカーとは、何もビジュアル重視だけではありません。介護のプロフェッショナルとして、しっかりと職業倫理を高め、自分達の仕事に誇りを持つこと。これらの想いを[目に見える形で発信していく]ことに主眼を置いています。



［Cool Edel Project］

6

②今いるスタッフをどうやって定着させるか？



［ワークライフバランスの栞］

ポイント1：介護負担とサービスのバランスを見極めろ！

とにかく、我々、介護従事者は利用者のために尽くしたいという気持ちがあります。この気持ちはとても尊いものです。人に感謝される喜びは何事にも代え難いものです。しかしながら、バーニングアウトが問題になっているように、スタッフの定着率を向上させるには、しっかりとした『オン・オフの切り替え』が大切です。そのためには、長時間残業をなくしたり、サービスが過剰にならぬように配慮することが必要です。だからといって、スタッフの労働を重視するあまり、サービスが低下しすぎては元も子もありません。リーダーや管理職は、スタッフの負担とサービスのバランス（天秤）をいつも見極めておく必要があるのです。

ポイント2：チームワークを甘く見るな！どういう職員が辞めているかがバロメーター

どういう職員が離職していくかにも着目して下さい。問題職員が大きい顔をして居座っている職場は、もしかすると風土が正常化できていないのかもしれません。正直者が馬鹿を見る施設には絶対にしてはいけません。しっかりと法人の方向性やルールを示し、それに沿って尽力することがスタッフには求められます。もし、あなたの職場で非常に頑張っていた職員が続けて離職している場合は、危険信号が点滅しています。頑張っている職員こそが報われるような［風土］を作るためには、特別扱いや聖域を作らずに、法人が方向性をひとつにし、指導を続けていくしかありません。要は法人の方向性をしっかりと示せているか？その方向性に向かって一丸となって戦えるか？という部分をアナウンスすることです。

職員専用広報誌［大輪：Tairinn］

毎月のトーキングにて方向性を示している。
トーキング時に相談及び指導を行う。

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

ポイント3：トラブルは早目の消火を！

介護職の離職理由に必ず入るのが人間関係の悪化、チームワークのなさです。思っている以上に現場のスタッフは職場の人間関係に『敏感』です。
上司やスタッフの顔色を気にしながら、更に介護をするというのは、心身ともに非常に疲れます。たかが、人間関係だからと甘く見ていると『大火事』に発展することもありえるのです。まずはトラブルが起きないような職場環境を構築することが必須ですが、起きてしまった人間関係のトラブルは早目の対処が基本です。
絶対に放置してはいけません。

ポイント4：目先のフォローだけでは生き残れない？理念を言い続けろ！

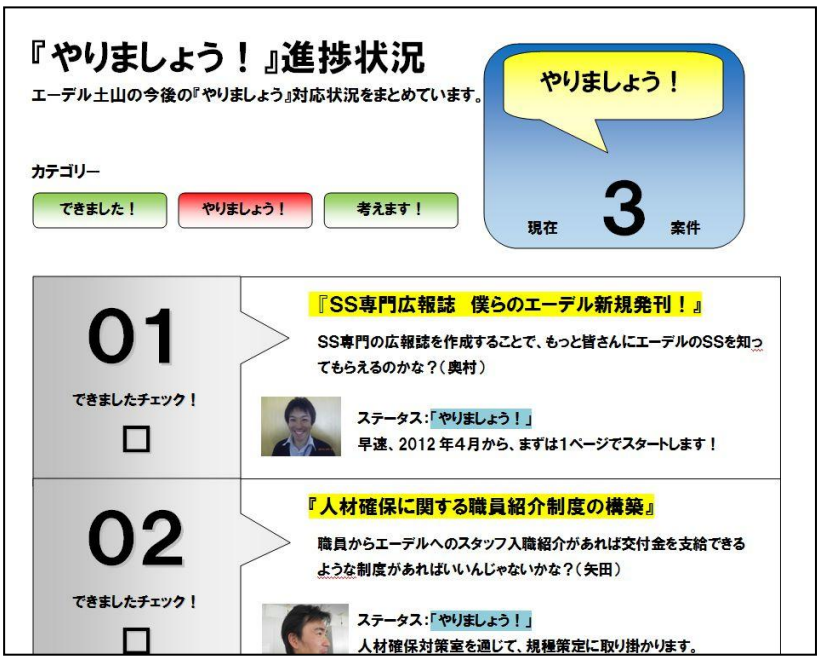
個人的な悩みを聞いてあげることも勿論必要ですが、制度上、どうしても職員の想いに沿うことが難しい場合があります。よくある悩みで、［もっと介護士として関わりを持ちたい］［プランに基づいたケアをしたい］［スタッフの数をもっと増やしてほしい］などがあります。これらの悩みは、管理職や経営層も理解はできるのですが、制度上、限界があることも又、事実なのです。ですので、スタッフに対して期待を持たせるだけではなく、無理なものは無理であり、出来ることと出来ないことを明確に説明すべきです。そして、理想の高いスタッフについては、自分から率先して現場を改善させるよう［有言実行］を徹底させるべきです。スタッフの意見を聞くだけではなく、法人としてのルールや理念を言い続ける方が、実はスタッフは納得するのです。

ポイント5：法人が働きやすい職場環境構築に努めている姿を見せる！

法人がスタッフのことをいくら考えていても、現場で働くスタッフには、法人の取組みは　わかりにくいものです。取組みがわからないだけならまだしも、『何も考えてくれていない！』と誤解されていたのでは、せっかくの取組みも無意味になってしまいます。法人がスタッフに対して行っている取組みや福利厚生については、積極的に［周知］することが必要です。これだけスタッフのために尽力しているということを、わかりやすく公表することがスタッフの安心に繋がります。ここは手を抜かず、しっかりと周知しましょう。
※法定福利など、難しい話になりがちな資料は、わかりやすく作成する必要があります。

［やりましょうシート］ ☞

スタッフの［やりたい！］という気持ちを拾い上げ、シートに落としこんでます。誰が責任を持って、実行するのか、顔写真を掲載しています。法人がスタッフの意見を聞くシステム、対応が一目瞭然でわかりやすいと好評です。



Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

②人材育成編

人材育成は、非常に大変なテーマです。苦行の道のりといってもよいでしょう。
まさに人材育成は1日してならずです。
しかも介護施設は、交代勤務や人手不足などで、十分な育成ができません。
ってそれは、別に介護業界だけの話ではありません。今やどの業界も人員は減らされ予算は削減されている中で、戦っているのです。非常に厳しい現実がありますが、下を向いてばかりもいられません。
ここからは人材育成についての話です。

①法人が人材育成に『本気』になる！

まずもって、法人のトップが本気で人材育成に取り組んでいくという決心をすることです。介護は言うまでもなく、人が人に対して行うものなので、なにより『スタッフの質』が大切です。そのことをトップ自ら理解し、行動を起こす必要があります。 もしも、育成に理解がない法人トップの場合は、現場から具体的な考えを提示するのも一つです。身体拘束廃止と同じで組織が一丸となって取組まないと、人材育成は非常に困難で労力を要するものです。トップが人材育成に力を入れる方向性を強く打ち出し、そこに向かって組織一丸となって取組んでいくというのが理想です。

②中間管理職、リーダー層の実力アップがレベル向上の鍵

施設のトップに人材育成に対する理解があっても、肝心の現場を統括する者が、意味を理解できなかったり、やる気がないのでは話になりません。僕はよく現場で［コップ］の話をします。それは、リーダーの器以上に、スタッフの実力は伸びないということです。現場を預かる主任や役職者の実力がなければ、その配下にいるスタッフの実力は、伸びません。コップの大きさ以上に水は入らないのです。ですので、中間管理職や主任などのリーダー層は、実力を向上させる努力を惜しんではなりません。またそのような主任や中間管理層の［待遇］を上げることも勿論、経営層として必要なことです。

③育成には、ありとあらゆるものを活用しよう。研修にとらわれるな！

介護現場は非常に多忙です。その上に、まだ育成や勉強をせよ！と言われても、目前の業務だけで精一杯です。ですので最初から、いきなり完全な研修プログラムを作成せずとも、現在すでにやっていることを［研修］と見立てるということもできます。ちなみにエーデルでは、近老協などの実践発表も『発表者研修』として少し、色づけするだけで、立派なひとつの研修になります。また申送りやミーティングはどの施設でも毎日行っているものですが、申送り時間を圧縮することで、ちょっとした勉強会を催すことが出来ます。要は時間を徹底的に意識した仕事を行い、時間を見出す（捻出）ことです。
日常の業務をただ単にこなすだけではなく、［考えながら］仕事をすると、成長の伸び幅が全く違います。

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

④研修はやることが目的ではない。成果を目的とする。

よく、他の施設で『これだけの研修をやっています！』と言われる方がおられます。確かに研修をすることは大変な労力がいるものなのですが、あくまで結果が伴っているかがポイントです。研修をやれどもやれども、スタッフのモチベーションが向上しないとか、しっかりとした介護倫理が育たない場合などは、研修のあり方を見直す必要があります。研修をやっているだけで満足していませんか？必ず成果を見て下さい。

⑤継続は力なり。　実施可能な計画を。現場負担を考慮しよう。

当法人も一度陥ったことなのですが、研修計画が細かくなりすぎて計画倒れした経験があります。この場合、計画段階で自分達の限界を把握できていなかったということになり、大きな挫折を味わいました。一度、計画を公表し、実行できないとスタッフからは失望感を抱かれます。自施設の限界を見極め、実施可能な計画なり研修を行わねばなりません。時間がないというのは言い訳にすぎません。[時間はないものではなく、作るものである]という意識が必要です。

⑥育成担当の［責任者］と[予算]を決めろ！

育成担当は出来れば専任がベストなのですが、そこまで余裕のある法人は殆ど皆無だと思われます。しかしながら、兼務でも育成に関する責任者を任命して下さい。出来れば辞令など文書で任命することが理想です。そして待遇も考慮することで、自覚と責任が芽生えます。ちなみにエーデルでは育成責任者を［アソシエイト］と呼んでいます。アソシエイトに任命されることで、研修などを企画するわけですが、それを実行しようとすれば、情報収集や学習に努めなければなりません。それがアソシエイトの実力をグングン、アップさせるわけです。

あとは、教育にかける[予算]を計上して下さい。それは形だけの予算ではなく、具体的に研修に幾ら投資し、必要な図書の購入費はどれくらいまでか等、具体的な研修計画とリンクさせなければいけません。

⑦人材別にコースとカリキュラムを設定する

組織というのは、全ての人間が［やる気］を持っているかと言うとそうではありません。実力アップなど望まない者や、勉強の必要性などわからないといった者もいるのが現実です。このような場合、人材別にカリキュラムを分別することも一つの考えとして有効です。全体的に行う最低限の研修と、本当にやる気があり見込みのあるスタッフに行う研修を区分します。やる気のないスタッフであっても法人として見捨てるわけにはいきませんが、より多くの時間と労力を要するリーダー養成研修は一律に実施しない方が、法人にとってもやる気のないスタッフにとっても有益だからです。このあたりは割り切った考え方が必要ではないでしょうか。

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

⑧キャリアップは給与がベスト。でも工夫次第の “ご褒美”を

キャリアアップ＝給与のアップが望ましい形ですが、人事効果は、なかなか日本の社会には馴染まないことがあり、また介護施設においては余計人間関係がギスギスしてしまうこともあるため、必ずしも上手く機能するとは言えません。
またこの介護報酬の厳しい条件下、給与をどんどん上げる余裕のある法人は少ないのが現状です。しかしながら、キャリアが上がることについては、当人も周囲のスタッフにも［目に見える形］での対価が支払われることが、理想です。
そこで、対価の価値を金銭だけに見出さず、［特権］として与えるというのも、１つの考えです。
例えば、このランクまで到達したら･･･［外部研修に出席出来る］［リフレッシュ休暇の付与］［日勤リーダーが出来る］などなど。ランクに応じて［特権］を与えることも、スタッフにとっては十分な対価に値するのです。

⑨リーダーは専門バカではいけない！

現場を預かる役職者は、どうしても自分の目の前の仕事に全力を傾け過ぎて、お金や労務の問題に疎くなります。
実は、現場の主任などは、介護だけをしているのでは、不十分な時代に入ってきたと言えます。昨今、ネットの普及や自己権利意欲の高さにより、労働トラブルが多発しています。また請求事務や、財務状況が把握できていなければ法人の方向性も理解できないまま、現場を預かるストレスばかりが高まる要因にもなりかねません。介護を深く追求することも勿論、大切です。しかしながら、現場監督者は、必ず介護以外の経営、運営についても理解してもらうことが必要です。法人側としても、未然にトラブルを回避出来たり、方向性について理解を得られやすくなり、メリットは非常に大きいと言えるでしょう。

⑩法人がどういった人物を欲しているか？

人材育成を考える時、研修内容から考える人が結構いますがこれは間違いです。まず、考えるべきは『法人に今、必要な力は何か』という部分です。
まずは、どういった人材が必要で、どういった働きを求めるのかを考え、その方向性で力を身につけてもらうべく、研修スケジュールを考えていくことが必要です。
とりあえず研修をしている、ではなく、必ず必要な人物像からカリキュラムを立てることがポイントです。
ですから、法人ごとに研修内容が異なるのも、ごく自然な流れであると言えます。

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

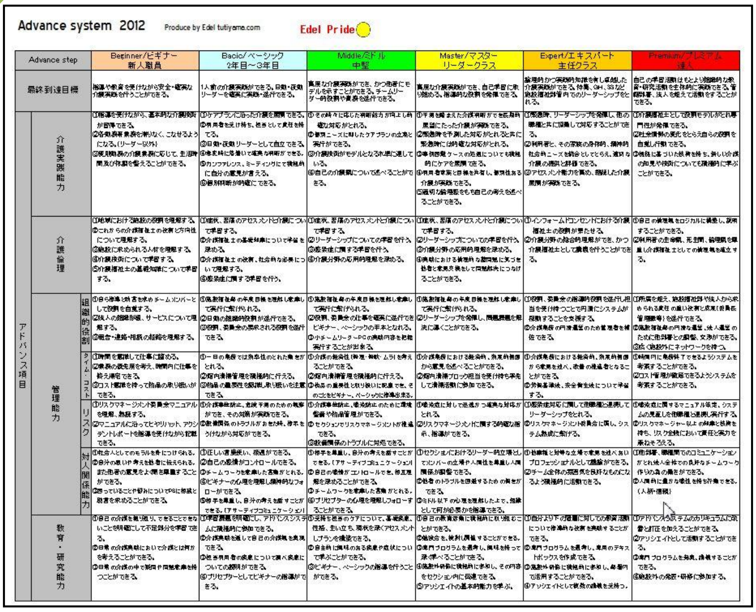
エーデル土山の人材育成術

①アドバンスシステム

［アドバンス＝成長］を意味します。スタッフを経験別に[6区分]し、区分ごとに研修計画を策定しています。1年を3クールに分別し、年度末に昇段試験を行います。ただ、このシステムについては、非常に詳細な計画故に当初の計画通りに実施出来ないことがあったため、現在では実現可能なものに改編しています。

アドバンスシステム項目

介護実践、倫理、管理能力、教育研究能力を各区分ごとに伸ばしていく。



アドバンスステップ認定書

階級ごとに認定書を発行します。ちなみにステップによって［資料の色］を変えています。

②人材育成強化室

人材育成に関する執行室（プロジェクトチーム）です。現在の研修プログラムの進展状況や、終了した研修の成果などを検証します。また外部研修や、講師派遣のスケジュール管理などを担当し、エーデルならではのオリジナル教本作成にもあたります。書籍の購入も積極的に進めており、実力アップに繋がる書籍を執行室で検討しながら購入しています。図書についてはスタッフへの無料貸し出しを行っています。

③プリセプターシップ

プリセプターシップを導入してから、入職後 3 年以内の離職率が大幅に減少しました。

エーデルのプリセプターシップは入職後の1カ月～2 カ月は完全にマンツーマンで指導し、1 年間のペアリングをしています。毎月のプリセプターミーティングを含め、新人が無理なく成長できるよう支援しています。

2011 年度のペアリングの 1 組

プリセプターマニュアル

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

④法人オリジナル教本

エーデルには、各経験年数や役職ごとに[法人オリジナル教本]を作成しています。このオリジナル教本の大きなメリットは、法人が求めるスタッフ像を明確にし、理想に近づける育成が出来るという点にあります。あまり難しい形式にとらわれ過ぎずイラストや写真などを多用することで、読む者が飽きないよう工夫を凝らしています。

①新人学習帳

新卒対象に作成。

②エーデル新人帳

社会人経験者、転職者用テキスト

③はじめてのケアプラン

ケアプランテキスト。新人対象

④リーダーへの道

リーダーを目指す者へのテキスト

⑤リーダー養成プロジェクト

具体的な実践プログラム教本

⑥チーム強化プログラム

チームケアの向上の実践テキスト

⑦主任学習読本

役職者への学習読本

⑧清掃ブック

清掃管理に関する教本

各種オリジナル教本は、基本的に非売品です。もし興味のある教本があれば、エーデルまでお問い合わせ下さい。研修や勉強会にお招き頂いた場合は無料進呈させて頂きます。

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

⑤各種委員会による育成

エーデルには、各委員会が幾つかありますが、あまり他法人ではない委員会もあります。例えば[情報管理委員会]という委員会は、個人情報の管理は勿論のこと、申送りやミーティングの活用、意味ある記録の方法などを模索しています。イメージアップ委員会は、法人のイメージアップに関する取組に努めており、イメージを[戦略]として捉えホームページや広報誌などの制作にあたっています。それぞれのスタッフが各委員会に属することで、日常業務とはまた違った角度から法人運営を考えてもらえる機会に繋がりますし、勿論学習にもなります。

⑥各種実践発表

各種実践発表には、出来る限り参加をしたいと考えています。また発表をすることを[経験]として職員に促し、実際に資料づくりのポイントから発表の話法までを1つの[育成・研修]として取組みます。
またエーデルの実践者発表の特徴として、ただパワーポイントだけを作成するのではなく、[別添資料]をレポート形式で作り、ホームページ等で積極的に公表しています。

⑦積極的な講師派遣

エーデル土山では、［介護業界を変えていこう！　］というスローガンの元、様々な研修に講師を派遣しています。
研修内容については、1法人に対する相談から多人数に向けて行う研修まで、主催者や相談者のニーズに合わせた研修を企画しています。これは、私たちの刺激にも繋がりますので、もし、研修や勉強会にお招き頂ければ、全国各地どこでも参上します。お気軽にお問い合わせ下さい。なお、当方で使用している資料なども、ご希望があれば研修の際に無料でお渡しさせて頂きます。研修は事例などを使いながら[実践的]かつ[具体的]な内容を心がけております。

得意分野

人材育成全般に関する研修　／施設における減災対策に関する研修／リーダー養成研修　／介護現場におけるトラブル防止
各種委員会の実践方法／ミーティングの活用術／各種マニュアル、様式の作成法／中間管理職の育成研修
その他、各法人からの個別相談によっての研修

研修・その他の相談に関するお問い合わせ先
社会福祉法人あいの土山福祉会　エーデル土山　　事務局　　廣岡(ヒロオカ)／井上
☎0748-66-1911

Copyright 2012©Edel tutiyama All Rights Reserved.

最後までお付き合い下さり、誠に有難うございました。
現場に近いところで、現場に携わる者が変えていくからこそ
意味があります。

これから、どんどん加速する超高齢化社会。

これからの日本を支えていくのは、僕たち介護業界です。

共に頑張りましょう！きっと未来は明るいはずです！

廣岡　隆之　／ヒロオカ　タカユキ

社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員
社会福祉法人あいの土山福祉会　事務局長　副施設長

©copyright　2012 edeltutiyama all rights reserved