社会福祉法人あいの土山福祉会 エーデル土山



~エーデル土山の人材確保と育成の実践~

社会福祉法人あいの土山福祉会

エーデル土山

滋賀県甲賀市土山町

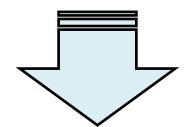
特別養護老人ホーム	60名
グループホーム	5名
ショートステイ	5名
デイサービス	30名
生活支援ハウス	5名
ケアプランセンター	



様々な問題

課題1『人材確保の問題』

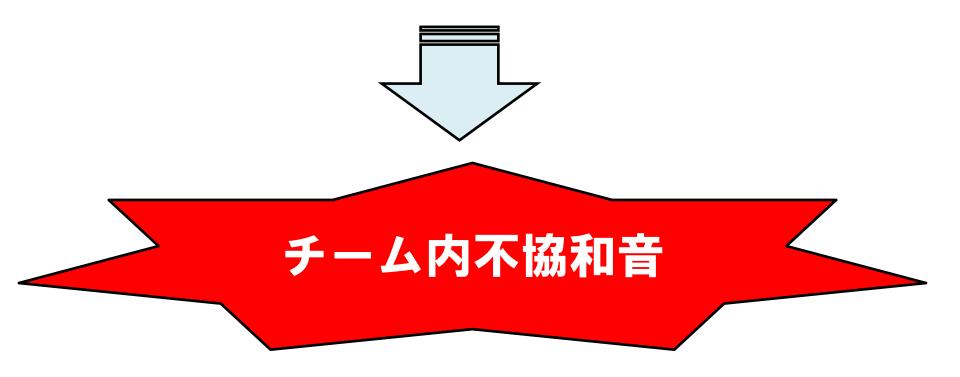
- ・不平不満を言い辞めていくスタッフ
- ・入職後、すぐに辞めていくスタッフ
- ・チームの不協和音(セクション間、職種間)
- ・求人広告を入れても全く人が集まらない。。。



離職 スパイラルに陥る!!

課題2 『人材育成の問題』

- ・研修をすることだけで満足する。
- ・そもそも『専門性』を唱えるまえに一般常識が欠落している。
- ・利用者よりも自己権利意識が第一。



執行室とは?



人材保保に



1人材確保対策室

人材確保対策室とは



人材確保に関するプロジェクトチーム

- ①人材獲得•採用
- ②定着率向上
- 4人材確保に関する分析
- ⑤手当て・給与の見直し等



人が集まらない理由

- ①地域的理由
- ②業界のネガティブイメージ 低所得/過重労働 閉塞的/暗い
- ③法人のイメージ



イメージアップの強化

ホー





①全ては利用者の為に。

私達が行う行動の全ては「利用者」のために繋がっていなければなりません。

②職業人として自覚のある行動を。

私達はエーデル土山で働くスタッフとして責任ある行動をとります。

③良いシゴト、楽しくいきいきと。

私達の最大の資産はスタッフ一人ひとりの能力です。 この有能なスタッフが活躍出来るフィールド作りに邁進します。

④社会とともに成長を。

私達は人権尊重を何よりも大切に考え全ての法令を遵守していきます。

⑤介護業界を変えていこう短形範囲指定(R

SNS等のコンテンツ



お願いごとがtweetできる!

魔球は全50種以上



非常に強い台風17号が本州に接近中です。エーデルでは、減災

VIIYAMA 対策マニュアルに基づき万全の体制で台風に備えていきます!

開く ◆ 返信 13 リツイート ★ お気に入りに登録

jma.go.jp/jp/typh/1217l....

アカウントをお持ちの場合は ログイン・

求職者向けパンフレット

スタッフとともに①

働きやすい職場づくりへの取組

エーデルの労働安全、待遇向上の考え方と推進体制

エーテル土山において働くスタッフの労働環境、待遇の向上を、スタッフの活力を高め成果を上げ続ける組織限土づくり に向けての経営戦略のひとつとして捉え、これを推進しています。労働環境が悪いといわれる介護業界において、「エー テルらしい、先進的な取り組みをすることにより、介護業界が変わっていく」レベルを目指していきます。

①労働安全委員会

スタッフの労働環境をより良くするために、毎月1回 委員会を開催しています。移動用電動リフトの導入や (2010年度導入実績4台)、ノー残業への取組、リ フレッシュ休暇の取得、休憩場所の環境改善、自動販 元機の充実など、スタッフが良い環境でベストのバフ オーマンスを発揮できるよう考えています。

②チームワーク強化委員会

「良い人間関係は良い仕事に繋がる」をモットーに 様々な取り組みに励んでいます。エーテルのスタッ フ専用金銀紙「大輪(たいりん)」を定期的に発刊し ています。

大輪にはスタッフのベット大特集やお着めの店、愛 車紹介のコーナーなど、スタッフの意外?な一面が 満載です!

その他、食事会や交流会があり豪華景品があたった りします。

③残業ゼロへの取組み

エーデルでは、サービス残業はゼロです。「残業は 美学ではない」を合言葉に時間内に業務を終了する ようにしています。仕事とプライベートを共に充実 させましょう!

④有給報業制度

有給は毎月1日はとれる人具体制を構築しています。 もし有給が取得しきれない場合は法人が「銀兵」と いう形でボーナスに反映させています!







良いシゴト、楽しく生きいきと

スタッフとともに②

働きやすい職場づくりへの取組

⑤充実の表彰制度!

充実した表彰制度がエーテルではあります!

表彰名	表彰内容
永續勤繞表彰	在籍年ごとに表彰責が支給されます。(3年、5年、10年と表彰責が出ます。10年 目以降は5年ごとに支給されます。)
資格取得表彰	資格を修得したら、全職員の前で表彰され、且つ表彰責が支給されます。

⑥職員旅行は無料!

年に1回、職員旅行があります!美味しい料理を 食べて、温泉に浸かり日頃の疲れを癒せる、職員 同士の交流がとれると大好評です! ちなみに職員旅行(1泊)の費用は主人が全額負担し1日は仕事として扱われます!

の清潔な館内

エーテル土山は清掃には非常に力を入れています。 いつでも利用者や面会者の方々に気持ちよく利用 してもらうため、清潔な館内を目指しております。 クリーンワーカー(掃除専門スタッフ)と環境整 備スタッフを配置しています。またウッドを多用 した劇りとなっておりますので、温かみのある上 質な館内となっております。是非、一度、ご覧い ただき清潔感を味わって下さい!

⑧正規職員登用制度

非常勤職員の皆様には、正規職員への登用への遺 も用意しています。自分のため、キャリアアップ のため、もっと深く介護に携わりたいと言欲のあ る方が、この制度により多数、正規職員に登用と なっています。チャンスは無限大です!







人それぞれの介護 (ケア) がある

人の顔や性裔はみんな、ちがうよね?

それと同じように、芥護の芳葉というのも、人の数と同じだけいろいろな芳葉があるんです。 例えば、競しがり屋さんの人なら横に奏り添って、お話をしたり、一人が好きな人は、譬の 響賞を調べて、本を読んでもらったり、警楽をかけたりすることも、立派な芥護(ケア)になるんだ。 一人でご飯を食べたり、お風呂に入れなかったり、トイレに行けない人がいたら、優しく横に 奏り添って、手張うことで、生活を受えていくんだよ。

介護のチカラ

人は誰でも歳をとっていく。これは、『老化』で言って、誰も止められないんだ。 だから、みんなも今は子どもだけれど、いずれは、おじいさん、おばあさんになっていくんだ。 実は、生物の中で予護をする動物っていうのは人間だけなんだ。だから介護をするといこと は、僕たち人間だけが行える尊い行為なんだ。

介護には優しさや、人を思いやる心が大切で、時には挙いこともあるけど、だけど嵩齢者の 方に『ありがとう』って言われると至てを慧れられるぐらいの響でと発実態があるんだよ。 介護は本当に素晴らい、仕事なんだ。

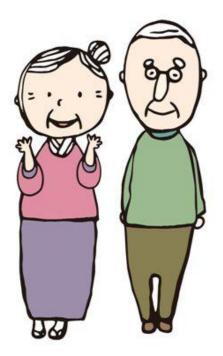






おじいさんやおばあさんは、長い人生を歩んでこられたから、色んなことを経験されているんだ。例えば、莨寿の方だと明治、大正、昭和、平成と4つの時代を生きてこられた人だっている。 君たちがしっている平成という時代と違って、昔は食べ物がなかったり、単錚をしたり、大変な時代を経験されてきたんだ。 考えてみれば、平成の時代は、とても恵まれているんだよ。 これは、だれがちだけど、今の時代は今までご生態命におじいさんやおばあさん達がつくってくれた。世界でもあるんだ。今、小学校に行けることにもっと感謝しなくちゃね。











~スペシャル企画~

おれ達の愛車特集!

濱口 佳幸編

この4月から入職した新人の適口者。車も新車できだ走行距離は2千分 しか走っていません。適口者のエーテルでの経験を、共にフィットと歩んで いってほしいですね。

今はまだ新人&新車だけど、これからもっとエーテルに「ファット」していま ますよ~ !

①あなたの車の車種

HONDA-FIT

② 車のこだわり
初めて購入した車なので内装には手を付けていません。
車の中で音楽を聴くのが好きなのと、対象
CD を買います。 定行距離はまだ 2000 年間 かましていません。
③ ドライスのお気に入りコース
あまり送出はしません。 母と祖母が連転出来ないので、代わりに平和業まで達転する事が多いです。



目指せ! 働きやすさNO. 1

岩

労働安全委員会 衛生・リスクアセスメント表

チェック実施者	廣岡·井上·奥村		記載日	H24年12月1日	
場所	新館:全ユニットの	で置えべく	-ス		
衛生レベル	衛生レベル	基準			実施期間
	IV	直ぐに中止又は改善・清掃			38中
	Ш	優先的に改善・清掃			2週間以内
	I	att	国的に業務改善・清	掃	1ヵ月以内
	I		今後注意が必要		状態に応じて
リスクレベル	リスクレベル		臺筆		実施期間
	IV	直ぐ	に中止又は改善・総	理	38中
	Ш	優先的に改善・修理			2週間以内
	I	:	t面的に改善・修理		1ヵ月以内
	I	必要	応じてリスク修練	# E	状態に応じて

対策前

物品が散らかっており整理整頓必要。スペースが 有効活用できない状態。



対策後

非常に綺麗い改善済み。



率化

徹底





①介謹合:

2残

345

Edel Tutiyama 社会福祉法人あいの土山福祉会 エーデル土山

エーデル土山 理念

~小さな安心から大きな安心へ~

私達が提供するサービスは日本全体から見れば小さなことかもしれませんが、一人の利用者の安心は、その家族や親戚、家族の会社や女人など、大きな親点で見てみれば必ず幾つもの安心に繋がっています。

私達が高いレベルの介護サービスを提供し利用者一人<mark>ひとりの</mark>安心をしっかりと守ることが、やがては社会全体への大きな安心に繋がっていくものと確信しています。小さなサービスが社会全体へ大きく波及していくことを我々は信じています。 この理念を実際に実現するために働くスタッフは勿論、利用者やご家族、地域などエーデルに関わる全ての「ステークホルダーの方々に対してどのような行動をとるのか」を宣言したものが 『THE EDEL WAY(法人行動宣言)です。』

THE EDEL WAY (法人行動宣言)

①全ては利用者の為に。

私達が行う行動の全ては「利用者」のために繋がっていなければなりません。

- 私達は常に利用者の視点に立ってサービスを提供します。
- 私達は常に利用者との信頼関係を深められるよう努力します。
- 私達は利用者に情報をわかりやすく関示します。また業務上、知り得た個人情報は第三者への湯波や仕事の 目的以外での使用は一切しません。交通機関、レストランなどの公の場での同僚や知人との会話から情報が **漫波しないように十分注意します。**
- ・委員会活動や育成事業など、全てはサービス向上と利用者のために繋がっていることを忘れません。

②職業人として自覚ある行動を。

私達はエーデル土山で働くスタッフとして責任ある行動をとります。

- 私達は自己研修に努め競車に仕事に従事します。
- 専門職としてのプライドと責任を忘れることなく仕事に従事します。
- 公私のけじめを守り良識ある行動を心がけます。私生活でも今社の名誉や利益を損なう恐れがある行為は絶対に しません。
- 職務や職位を利用して、私的な装得や物品、個人活動への協力を求めたり、業三者に便宜を図ったりしません。 また利用者やその家族から個人的に報酬を受けることはしません。金銭の貸し借りもしません。
- 職場で働く全ての人の宗教的信仰を尊重するために職場内では特定の宗教を広めたり誹謗、中傷はしません。 また全ての人の政治的信条を尊重するために職場内における政治活動はしません。政党や立候権者に対して 建設または非倫理的な支援は一切しません。

③良いシゴト、楽しく生きいきと

私達の長大の資産はスタッフ一人ひとりの能力です。この有能なスタッフが活躍であるフィールド作りに選進します

- ・各スタッフの能力を考慮し、一セクションのみならず法人全体に、その能力が活かせるような人事体制にします。
- 一人のスタッフに業務上の責任や精神的な負担が過量にかからないよう法人一丸となってトラブルに対処します。
- 他のスタッフの人権や同性を尊重し、互いが互いを認めあうこと、妄思に人の批判をしない風土を作ります。
- ・法人はスタッフの資格取得を推奨します。
- 労働安全にも配慮し、有能なスタッフが長い間エーデルで働ける環境作りに努めます。

④社会とともに成長を。

私達は人権尊重を何よりも大切に考え全ての法令を遵守していきます。

- 私達は自分自身の人権を主張するためにも、まず他人の人権を認め尊重します。
- ・人種、民族、団響、宗教、性別、社会的身分、門地、障害、病気、性的指向、年齢、虐待などの差別は絶対にしない
- ・セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどのモラルハラスメントは絶対にしないし許しません。
- ・全ての法令を守り、監督官庁から許認可を受けたり、届け出をする必要がある場合には決められた行政手続きに 基づいて確実に実施します。
- 暴力団などの反社会的な個人、グループに対しては一切、利益を与えません。また反社会的な個人、グループから(金品や役務の求めには一切応じません。法人として毅然と対応します。
- 種極的に地域交流活動に取り組みます。また高齢社会、地域社会への貢献活動や男女共同参画の実現に向けた取り組 を継続的に行います。
- 社会との願わりを通して、自分自身を高めていく活動(ソーシャルスタディーズ)に努めます。法人はこれを確認 に支援します。

⑤介護業界を変えていこう。

私達はエーデルのことだけではなく介護業界全体のことを考えていきます。

- 自分達が実践している内容を外部へと発信していき他施設への好影響へと繋げます。
- ・小中学校等、教育活動の場へ積極的に参固し、若年層への介護のPRに努めます。
- 取材や雑誌への寄稿、施設見学は後極的に受け入れることで日本の介護に問題や可能性を提言していきます。
- ・エーデルで実施した先進的事例を積極的に外部に公表していきます。

障がい者雇用

本気で期待する。

必要な配慮はするが特別扱いはしない。

現在『5%』の雇用率

人村育成編



人員確保だけで精一杯。

勉強会をしても、実力アップに繋がらない。

どういう研修をしてよいかわからない。

研修に時間と労力をかけられない。

育成の競しさ2

数々の失敗と思考錯誤を繰り返す。

希望者のみを募る

システム化しすぎる

それでも継続する

鏡かない

語見残らない。



2人材育成強化室

人材育成強化室とは



人材育成強化に関するプロジェクトチーム

- ①内部研修の企画、立案、実施、評価
- ②法人オリジナル教本の策定
- ③書籍購入の選定





エーデル新人帳

A rookie's handbook









①『新人学習帳』



- 1ルール・考え方の基本を網羅
- ②新人の心構えや注意ポイント
- ③理想論だけではなく、現実的 な内容を盛り込んでおく。
- ④実際に、入職後に起こりそうなトラブル事例を列挙。

全36ページ

②社会人経験者、転職者には?



エーデル新人帳

A rookie's handbook

- ①新人学習帳が基本ベース
- ②社会人用として介護の社会的 役割等を記載。
- ③年下の先輩スタッフとの関わり方や、エーデルの価値観を 徹底する。
- 4全ての業種に教育する。

新人研修のまとめ

・新人が入職する時間

「ゴールデンタイム」

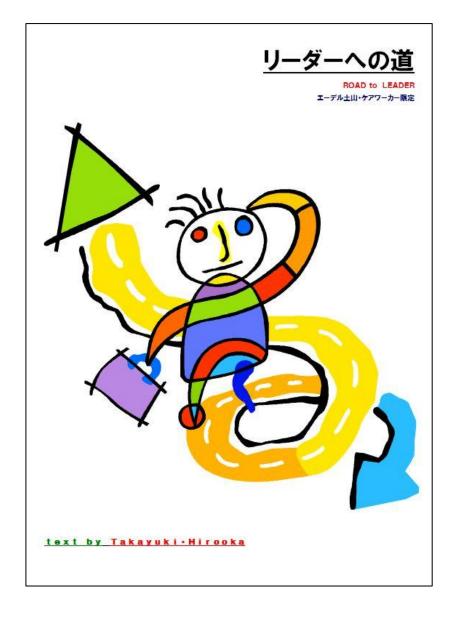
- ・しっかりとした基礎がないのに介護の専門知識を詰め込むとつぶれてしまう。
- ・この白紙の状態にしっかりと理念を叩き こめるかが勝負!

③『はじめてのケアプラン』



- 1ケアプランとは一体何か?
- ②ケアプランの主体(誰のため)
- ③ケアプランの運営手順
- 4アセスメントの重要性
- **⑤演習**アセスメント短期目標設定サービス内容担当者会議シュミレーション等

4『リーダーへの道』



①これからの主任やリーダーを 目指すスタッフにのみ配布。

2内容

- ・君は本当に役職者を目指すのか?
- ・リーダー論
- ・主任になるため、今すべきこと
- ・メンタルを鍛えよ
- ・組織、チームの徹底理解

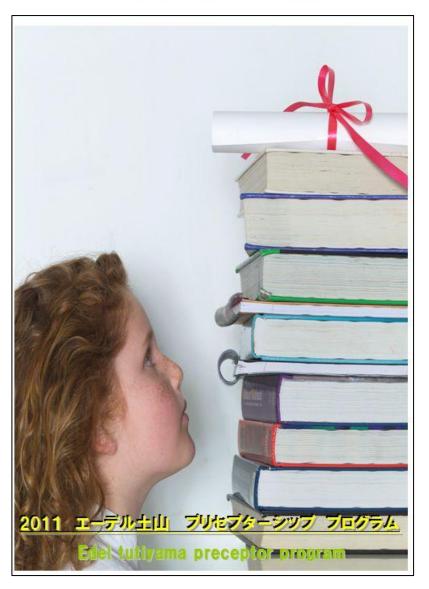
などなど全35ページ

5『主任学習読本』



- ①主任の主任による主任のための 学習テキスト。
- ②現在、役職に就いている者に 配布。敢えて千円で購入して もらっている。
- ③内容
 - ・主任とは一体何か?
 - ・理想の主任像
 - ・組織論
 - ・具体的問題事例
 - ・廣岡語録など 全42ページ

6プリセプターシップ



- ①毎月PSミーティングを開催 (目標計画の確認、トーキング)
- ②毎月、主任とPSの会議を行う。
- ③指導係の指導をしっかりと!
- 4指導係の負担が重すぎないよう。
- 5指導係に報酬を。
- ⑥ペアリングの見極めは慎重に。 入職前研修で見極める。

クミーティング活用

- 1朝・夕のミーティングを指導に活用
- ②申送りの『無駄』を徹底削減
- ③テーマを持ってミーティング に臨む
- ④1日30分でも1年にすると 『182時間』になる。

まとめ①

人材確保と育成は苦難の連続で何度 もあきらめかけた。しかし人が介護を 支えている以上、人を集め、育てる以 外に道はない。

まとめ2

形式、常識にとらわれない 勇気をもって現状を打破! 効率化と配分のバランスを

実践の結果

1離職率の低下

②就職希望者数

人材確保と育成はリンクしている。

Edel Tutiyama.

Copyright 2013 Edel tutiyama All Rights Reserved.