

令和元年度 宮城県気仙沼保健福祉事務所 介護人材確保・定着支援研修

介護現場の革新～ささづ苑の挑戦～

～職員みんなが知恵を出し、法人ブランドケアアップを目指して～



令和元年11月16日(土)



特別養護老人ホーム ささづ苑
理事施設長 岩井 広行
<http://www.sasazuen.or.jp>

社会福祉法人宣長康久会とは

(特別養護老人ホームささづ苑とは)

- 富山市南部に位置する高齢者施設
- 平成11年4月に開設
- 特養定員70名(従来型48名、ユニット型22名)
- 短期定員20名、通所定員35名
- 居宅介護支援センターと地域包括支援センター
- 従業員数130名(うち正社員90名)
- 平成29年8月 地域密着型特養「ささづ苑かすが」開設



ささづ苑の周辺環境および外観

富山市内から立山連峰



周辺環境



ささづ苑



ささづ苑かすが



ユニット型特養ホーム ささづ苑かすが

- 省エネ性の高い先進的な老人福祉施設として、
H28年度 **経済産業省のZEB実証事業で採択**
- ZEB※化設備の概要
(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)



- 設備費の2／3が補助
- 光熱費が60%OFF

H28年度新築の福祉施設では**全国で唯一採択**

経営理念

平成27年4月改定

1. 特長

全職員で知恵を出し、
半年かけて全面改定

2. 5Sの基本理念

さ し す せ そ

3. 行動指針

④ 自己実現

→ 自身の進化に挑戦し
達成感を得る

【法人の経営理念】

私たちは、皆さまが安心して幸せな生活を、住み慣れた地域で営んでいただくために貢献していきます。

【基本理念】

基本理念 / 5Sの理念



【行動指針】

- ① 利用者本位 利用者様の「声」に耳を傾け、一緒になって考え、思いやりのある高品質サービスの提供に努めます。
- ② 地域共存 地域のニーズを把握し地域との交流を深めることで、地域とともに繁栄していくことを目指します。
- ③ 公正堅実 法令やルールを守り、常に社会人として自覚と責任をもった言動を行います。
- ④ 自己実現 広い視野と旺盛な好奇心を持ち、自らの進化に挑戦し続けて、仕事を通じて自己実現を図ります。
- ⑤ 情報開示 法人の運営や活動状況、財務状況等を積極的に公開し、事業経営の透明性保持に努めます。

自己紹介

- 昭和33年生まれ 61才 富山県出身
- 昭和55年3月 国立大学 経済学部を卒業
- 昭和55年4月 (株)北陸銀行入行
富山県、石川県、福井県、北海道、
東京、名古屋、本部勤務を経験
- 平成21年7月 ささづ苑に現役出向し、施設長就任
- 平成22年7月 ささづ苑に転籍、現在に至る
- 保有資格 介護支援専門員
- 公職等 富山県老施協副会長、富山県社会福祉法人経営協理事
富山市社会福祉審議会委員、富山市社協理事

福祉の職場って不思議なところ①

- 来苑される方、電話してこられる方はお客様？
- 言葉づかいや身なり・服装は？おもてなしをする人？

ご家族にとって、とても大切な人を任せているところ

医療・福祉は産業分類上はサービス業

ホテル、レストラン、デパート、銀行 などと同じ
→ 不愉快な思いをすると、2度と利用しない
更に家族や友達などに、その思いを何人にも伝える

福祉の職場って不思議なところ②

- 施設長が何か聞きたいときに職員がいない
- 施設長が指示や質問したことへの報告・回答がない
- 事務所⇔職員間の連絡や事務の集約方法は
- 各部署間ごとの依頼や連絡方法は

【コミュニケーション・システムが途上な組織】

福祉の職場って不思議なところ③

【情報化や福祉用具の設備投資は不要？】

- 施設内情報のIT化
- データに基づく現状分析・業務改善
- 介護業務への設備投資
- 法人情報の外部への発信

介護人材に関するアンケート調査

～2019.8.21福祉医療機構 経営サポートセンター～ H31/4調査

- 特養のうち**72.9%の施設が人員不足**
- **12.9%の施設は本体orは併設施設で利用者制限**
- 利用制限をしている施設における**平均利用率 82.2%** **平均空床数 13.9床**
- **H31/4の新卒者採用なし 53.2%**

他法人(施設)との差別化を目指して

- 求人募集しても人が集まらない



- 就職希望者から**選ばれる”魅力ある職場”** = 差別化

- 差別化とは少しの違いでは差別化とは言えない

① 他の法人が絶対に(容易に)マネできない

または

② 追いつくまでに相当の時間と労力を要する

(某民間企業向けコンサルタント 談)

“社員は家族”ではない！

(株)リンクアンドモチベーション 小笹芳央会長 のことば

- 社員は同志や家族ではない
社員は辞めるときは辞めていく
そのほとんどが相談ではなく報告
- **社員は“投資家”**である
社員は人生において最も重要な時間と労力、経験と技術を会社に投じてくれている
- 社員に今後も投資を続けてもらえる会社になるための魅力づくりをしていくことが大切

魅力ある職場を目指して 4本の柱

1. 腰痛予防対策

2. IT機器導入による生産性向上

3. ブランドカアアップへのチャレンジ

4. 積極的な情報発信

職員の採用状況について

	区分	H29/1-6	7-12	H30/1-6	7-12	H31/1-9	合計
介護職員	正	7	5	4	9	3	28
	準	1	6	2	3	2	14
看護職員	正	1	2				3
	準		3		1		4
介護支援専門員 管理栄養士 PT・OT・柔整	正	2		3		2	7
	準						
その他	正				3		3
	準	1	1	1	1		4
合計	正	10	7	7	12	5	41
	準	2	10	3	5	2	22

↑ H29/8 ささづ苑かすが開設

H29/1からの2年9か月で 介護職員42名、看護職員7名など
合計63名の職員を採用できた

人材確保・育成PJチームの立ち上げ

1. 発足の経緯

H29/8 新施設の開設で、現場は深刻な人員不足

2. チーム構成員

社内公募で全部署から有志を募り、10名で発足
施設長直轄のチームで、権限移譲し機動性確保

3. 活動期間

平成30年6月1日 ~ 同年12月31日 7か月間

4. 活動内容

人材の確保・育成・定着化に関すること
(既存概念にとらわれず、何でもありのスタンス)

PJチームの採用活動から

- 富山県社協主催「福祉のお仕事フェア」
- アタック作戦（職員による個別勧誘活動）
- 求人募集チラシの作成・配付
- 求人希望者の施設見学対応
- HP修正や人事制度改革に関する提言 など

アタック作戦（職員による紹介運動）

- 活動概要 全職員による個別勧誘による紹介
- 活動内容 **一人5件**を目標に、知人・友人・元同僚等に対して、個別に接触して入職を勧誘
- 実施期間 平成30年7月2日～31日
- 法人支援 飲食をした場合は、費用法人負担
- フォロー策 各職員から接触者リスト（固有名なし）を提出
PJチームから定期的に進捗状況フォロー
- 特記事項 採用につなげた職員への報奨金等の支給はなし

効果的であった求人募集チラシ

富山市南部地域にお住まいのみなさまへ

夏のボーナス後に…
転職をお考えの
あなた!
一緒に働こう!

料金別納郵便
配達地域指定

ポイント★
**腰痛予防
モデル施設**
福祉用具を活用して
身体への負担軽減する
介護方法を推進中★

ポイント★
**女性支援制度
の充実**
さまざまな働き方で
女性に優しい職場です。
育児・介護など休みの
とり方はいろいろ。

ポイント★
**職員満足度
100%!**
転職した職員から
「給料面も満足して
います」との声☆

ポイント★
**新しく
キレイな施設**
地域で“唯一”の
ユニットケア(個別ケア)
を行っています!

お問い合わせ
社会福祉法人 宣長康久会
特別養護老人ホーム ささづ苑
〒939-2226富山市下夕林141
電話：076-467-1000
携帯：080-6366-1362
採用担当：小比賀（こひが）

お気軽に
お問い合わせ
下さい。

詳しくは裏面へ

【配達地域指定郵便】

宛名書き不要
郵便番号で配達地域指定

エリアを絞り込んでの求人

郵便料金は@29円

年末年始は不可

リクルート用パンフレット作製

Q 地域貢献ってなんだろう?

A 皆さまが
暮らして幸せな生活を
住み慣れた地域で営んでいただく
ために、多くのことに
取り組んでいます!

ささづ苑の地域貢献

- そば打ち体験
- ひまわりカフェ
- 地域のこども・お年寄り見守り活動
- お祭り開催
- お花見イベント
- お祭り開催
- お花見イベント
- お祭り開催
- お花見イベント

ささづ苑
ささづファーム

富山の介護業界に 新風を巻き起こす

社会福祉法人 東長久会 特別養護老人ホーム ささづ苑

〒939-2222 富山県富山山下町 141
TEL: 076-467-1000
FAX: 076-469-0001
ホームページ http://www.sasazun.or.jp/
採用担当 事務部長まで

ささづ苑
ささづファーム

Q ささづ苑ってどんなところ?

A Do & Think
失敗してもいい! 学びあふ空間! やりたいと思ったことを実現できる施設
それはささづ苑です!

ささづ苑職員1日の流れ

5:00 出勤	9:00 出勤
9:30 起床介助・入浴	9:30 起床介助・入浴
10:00 朝食介助	10:00 朝食介助
11:00 廊下掃除	11:00 廊下掃除
11:30 食事介助準備	11:30 食事介助準備
12:00 昼食介助	12:00 昼食介助
13:00 廊下掃除	13:00 廊下掃除
14:00 入浴介助	14:00 入浴介助
15:30 廊下掃除・準備介助	15:30 廊下掃除・準備介助
17:00 夕食介助	17:00 夕食介助
18:00 廊下掃除	18:00 廊下掃除
19:00 夕食介助・廊下掃除	19:00 夕食介助・廊下掃除
20:00 廊下掃除	20:00 廊下掃除
21:00 廊下掃除	21:00 廊下掃除
22:00 廊下掃除	22:00 廊下掃除
23:00 廊下掃除	23:00 廊下掃除
24:00 廊下掃除	24:00 廊下掃除

連続5日間休める! リフレッシュ休暇制度

職員が安心して働けるよう、連続5日間休めるリフレッシュ休暇制度を実施しています。

職員の腰を守る! 腰痛予防対策

腰痛予防対策として、腰痛予防教室を開催しています。

Welcome to ささづ苑!

あなたは何をして過ごしますか?

筋トレ

自由

キャリアアップを全力で応援します!

給与・勤務体系

給与	給与体系	
	ささづ苑が希望	ささづ苑
月給	151,000円	142,000円
職務手当	14,000円	14,000円
残業手当	21,400円	21,400円
夜勤手当	7,000円 (28,000円/4日)	7,000円 (28,000円/4日)
合計	214,400円	205,400円

勤務	勤務体系	
	ささづ苑が希望	ささづ苑
1	7:00~16:00	7:00~16:00
2	9:00~18:00	8:00~18:00
3	12:00~2:00	9:00~18:00
4	13:00~2:00	11:00~15:00
5	22:00~7:00 (夜勤)	16:00~8:00 (夜勤)

昇給: 年1回(4月)
賞与: 年2回(6月、12月)
休日: 公休年120日
リフレッシュ休暇: 年1回(連続5日)
残業: 月約5時間(1ヶ月換算で取り組んでいます)

年度別 採用ルート

(単位:人数)

	H28年度	H29年度	H30年度	3年計
ハローワーク	6	7	2	15
同上 (面談会)	3	3	3	9
職員紹介	3	3	9	15
求人チラシ	—	12	5	17
新卒(実習あり)	2	1	0	3
同上(実習なし)	2	1	1	4
求人媒体	1	0	0	1
ホームページ	0	0	2	2
その他	2	1	1	4
合 計	19	28	23	70

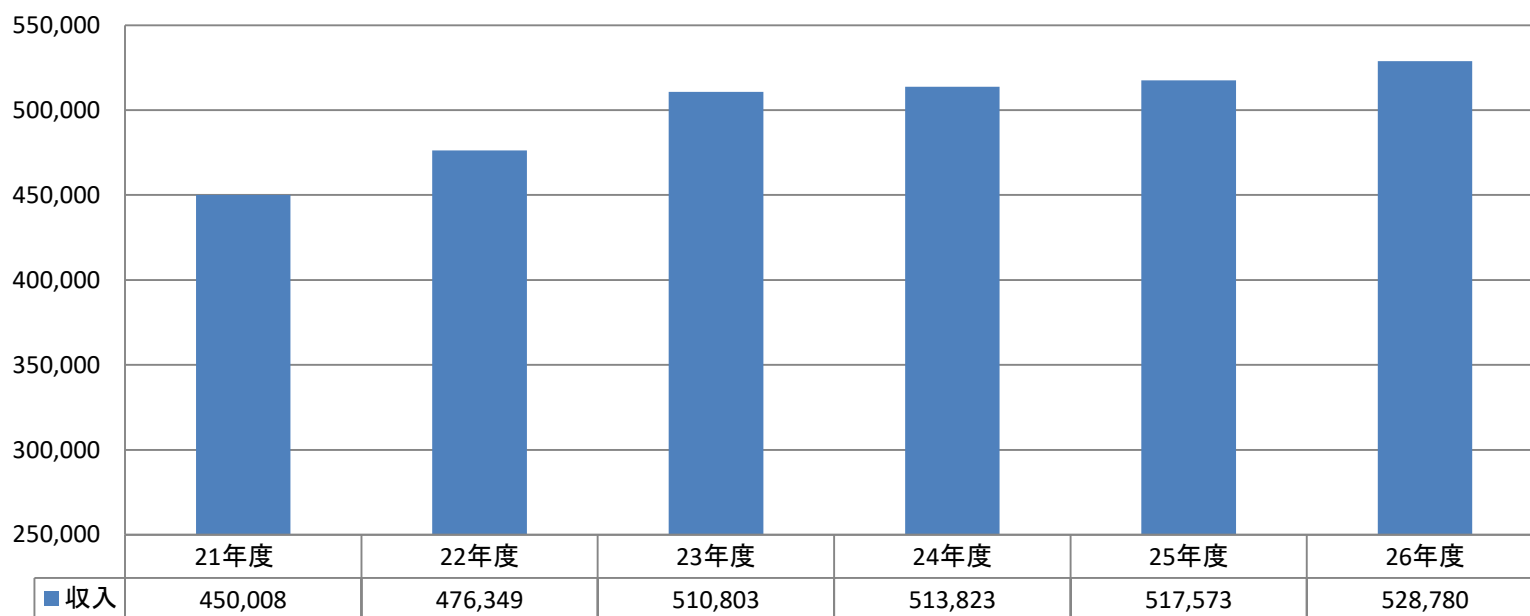
設備投資をするための資金捻出

1. 収入を増やす
2. 支出を抑える
3. 補助金を探し、最大限活用する

上記の1から3を組み合わせて捻出

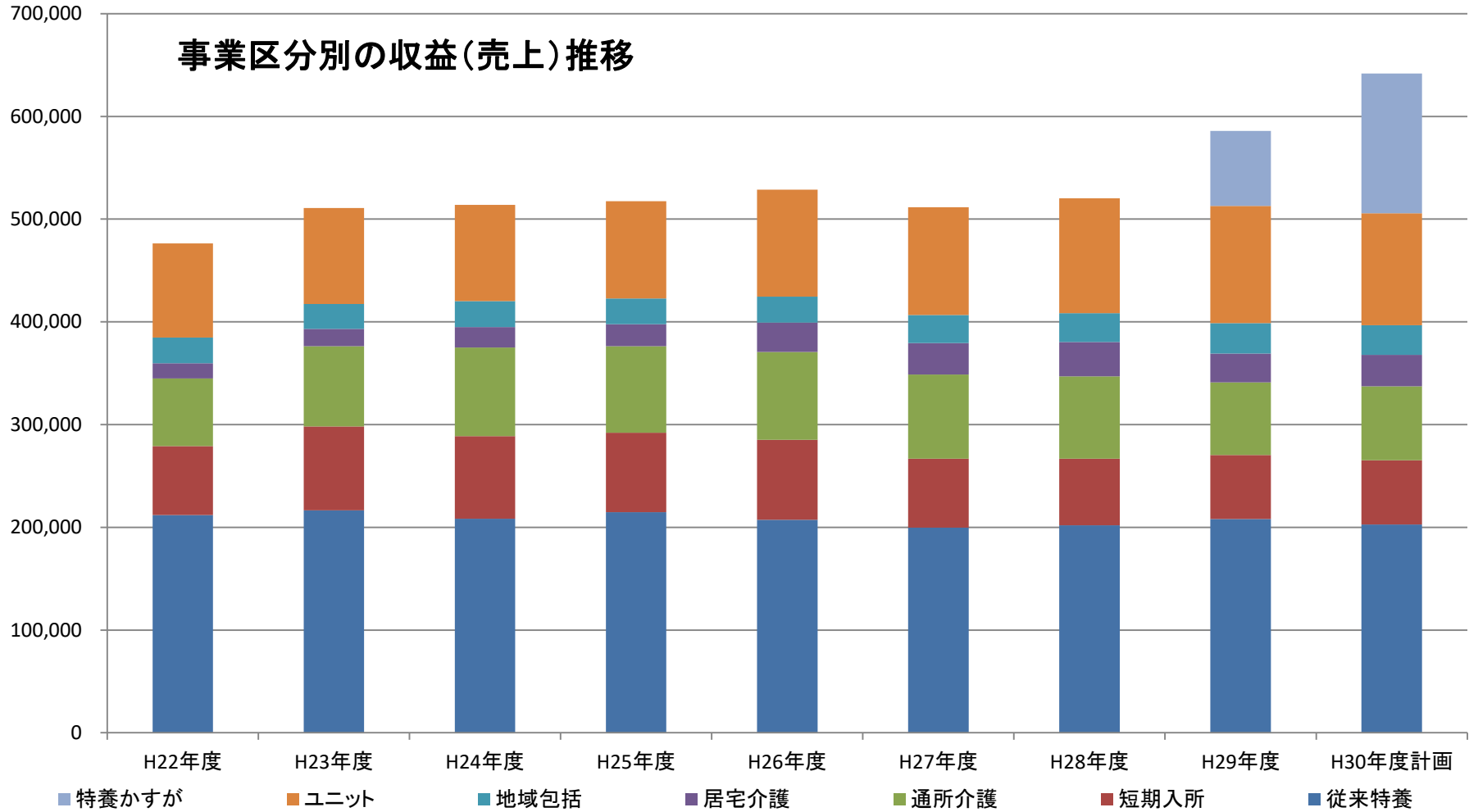
法人で使えるお金を増やす

総収入の推移 (事業活動計算書ベース)



- ・法人の総収入が増えれば、法人で使えるお金の額も増える
- ・利用者数の増加(稼働率のアップ)で、法人で使える金額も増加した
- ・H21年度 450百万円 → H26年度 528百万円 **+78百万円**
(この間の施設の新設や定員増加、新事業展開はなし)

総収入の推移



H29/8 特養ささづ苑かすが開設

収入(収益)を増やすには

- 収入(収益)とは

$$\text{収入} = \text{単価} \times \text{数量}$$

- 収入を増やすには
 - ① 単価を上げる
 - ② 数量を増やす
- 収入が増えると、法人で使えるお金が増える
= 利用者のため、職員のため、設備等のために使える

支出(費用)を減らすには

- 支出(費用)とは

$$\text{支出} = \text{単価} \times \text{数量}$$

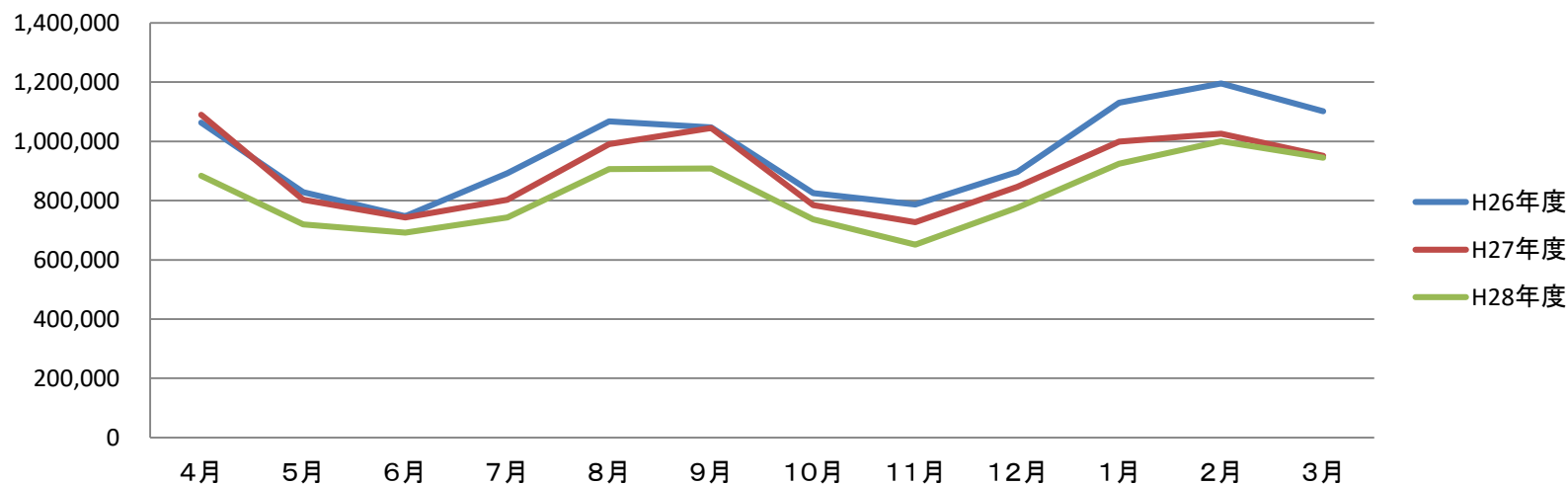
- 支出を減らすには
 - ① 単価を下げる
 - ② 数量を減らす
- (ムダな)支出を減らすと、その分だけ、他で使える

経費削減による資金捻出(光熱費削減例)

1. 光熱水費の推移

	H26年度	H27年度	H28年度	増減
光熱水費	25,267	19,384	18,422	▲6,845
収益比	(5.03%)	(3.91%)	(3.67%)	(▲1.36%)
電気料	11,583	10,805	9,887	▲1,696
収益比	(2.31%)	(2.18%)	(1.97%)	(▲0.34%)

2. 電気料金の推移



人材確保等支援助成金 (H30年度版)

(介護福祉機器助成コース)

人材確保等支援助成金

厚生労働省(窓口:労働局)

II 介護福祉機器助成コース

II-1. 支給のための要件

A 機器導入助成

(1) 計画を作成し、労働局長の認定を受けること

計画の作成

① 計画の内容

計画の作成にあたっては、「人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)導入・運用計画(変更)書」(様式第b-1号)、「人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)導入・運用計画対象経費内訳書【計画提出時】」(様式第b-1号別紙1)に基づき、以下の内容を検討してください。

- 導入する介護福祉機器の品目、台数、費用、メンテナンス方法
- 導入機器の使用を徹底するための研修の予定日、内容、費用
- 導入効果を把握するスケジュール

② 計画期間

3か月以上1年以内

計画開始日は、最初に介護福祉機器を導入する月の初日になります。

※ 新規創業事業主の場合、計画期間の開始日は上記と同様ですが、事業が開始された月の初日から3か月以上の期間を設ける必要があります。

※ 導入・運用期間中にさらに介護福祉機器を導入する場合は、その導入する月の初日から3か月以上の期間を設ける必要があります。

③ 計画認定申請に必要な書類

□ 1	「人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)導入・運用計画(変更)書」(様式第b-1号) 「人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)導入・運用計画対象経費内訳書【計画提出時】」 (様式第b-1号別紙1)	
□ 2	主たる事業が介護事業以外の事業主が、経営する介護事業所に機器を導入する場合	計画時離職率算定期間に係る「介護労働者名簿」 (様式第b-1号別紙2)
□ 3	介護事業主であることが確認できる書類	介護保険指定事業所の指定通知書など
□ 4	介護福祉機器のカタログ、価格表、見積書(写)	
□ 5	対象事業所における計画時離職率の算出に係る期間の雇用保険一般被保険者離職状況がわかる書類	離職証明書(写)、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書(事業主通知用)(写)等
□ 6	その他管轄労働局長が必要と認める書類	

④ 計画の提出期限

計画開始日からさかのぼって、6か月前～1か月前の日の前日までに提出してください。

⑤ 計画の提出先

計画書を介護福祉機器を導入する事業所の所在地を管轄する各都道府県労働局*に提出してください。

* ハローワークに提出できる場合もありますので、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。
計画内容について、審査の上、適切であると認められる場合は、「認定通知書」により通知します。

介護福祉機器の導入、適切な運用により労働環境を改善し、それが介護労働者の雇用管理の改善につながる計画内容であること、また、その計画の実施により、介護労働者の身体的負担軽減などに一定の効果が見込まれること等の認定基準に照らして審査します。

・導入時 25%(**上限150万円①**)

・離職率等の目標達成時 20%
(**上限150万円②**)

・最大助成額 300万円(**①+②**)

・対象:移動用リフト、特殊浴槽等

・事前に導入・運用計画書を提出

介護ロボット普及促進モデル助成金



富山県(窓口: 県高齢福祉課)

介護ロボットの導入を検討しておられる事業者の皆様へ
介護ロボット普及促進モデル事業/介護ロボットによる職場環境改善加速化事業のご案内

富山県では、介護ロボットをはじめとする福祉機器の普及促進を図ることにより介護従事者の負担軽減等による職場環境の改善及び定着促進に資することを目的として、介護事業者に対して

【1】介護ロボット普及促進モデル事業費補助金
【2】介護ロボットによる職場環境改善加速化事業費補助金 を交付しています。
この機会にぜひご応募ください!

1. 事業の概要 NEW!

	【1】介護ロボット普及促進モデル事業	【2】介護ロボットによる職場環境改善加速化事業
趣旨	介護ロボットを複数台導入し、介護現場の負担軽減や職場環境改善にモデル的に取り組む介護サービス事業者を重点的に支援します。また、これらの事例を見学会等を通じて紹介し、介護ロボットの有用性の認知度を高めます。	人手不足の解決が緊急の課題となっていることから、1台からでも介護ロボットを導入することで、即効性のある職場環境改善に取り組む事業者を支援します。
補助対象者	富山県内において介護保険サービスを提供する指定事業者又は施設開設者 2法人	富山県内において介護保険サービスを提供する指定事業者又は施設開設者 ※ 処遇改善加算 I~III のいずれかを取得していること
対象機器	移乗支援型介護ロボット機器 	日常生活支援における、 ①移乗介護、②移動支援、③排泄支援、 ④見守り・コミュニケーション、⑤入浴支援、 ⑥介護業務支援のいずれかの場面において使用され、介護従事者の負担軽減効果のある介護ロボット
補助経費	・購入、レンタル経費 ・運搬費、初期設定費、研修費用等	・購入、レンタル経費 ・運搬費、初期設定費等
補助率	2/3	1台あたり 1/2
補助上限	上限額 400万円 	1台あたり 30万円 ・1事業所あたりの限度台数 施設・居住系 (利用定員/10) 在宅系 (利用定員/20) ・1法人あたりの上限を 100万円 とする
交付の決定	審査会にて決定します。 また、申請者に 審査会にて事業の説明 等をしていただきます。 (審査会日程は9月上旬を予定。詳細は申請者へ個別にご連絡します。) ※9月中に交付決定する予定です。	審査会にて決定します。 ※ 申請状況によっては、 台数等を調整 させていただく場合があります。 ※ 9月中に交付決定する予定です。
事業完了後	年度末に開催予定の 見学会にご協力 (見学者の受入れと事業に関する説明) いただきます。 また、県が実施する 普及啓発活動に中長期的に協力 していただきます。	導入後 3年間、使用状況報告書の提出義務 があります。

・富山県独自の制度

・補助率 **2/3**

・上限額 **400万円**

・対象: 移乗支援型介護ロボット

・コンペ方式で2件採択

・導入機器の見学会開催が条件

離床アシストロボットの導入

- リショーネPlus
H29/11 2台導入

電動ケアベッドと電動フルリクライニング車いすを
融合した新発想の介護ロボット



電動ケアベッド状態

合体・分離中

電動フルリクライニング車いす状態

Panasonic
Homes & Living

離床アシストロボット
プラス
リショーネPlus

2017年1月発売



平成28年「介護ロボット導入好事例表彰事業」メーカー部門
優秀賞
主催：公益財団法人テクノエイド協会 厚生労働省

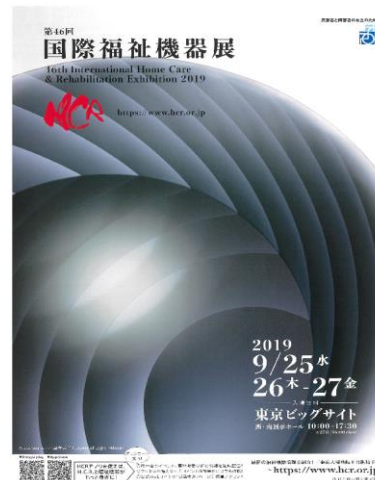


リショーネ Plus
進化して登場

みんなが笑顔になる、離床の新しいカタチ
離床をアシストするロボット

福祉機器・介護ロボットの最新情報入手

- HCR展への職員派遣
H27年度から継続
(リショーネはここで見つけた)
- 業者への施設内デモの要請
2W ~ 1M 程度はOK
- 他施設との情報交換
必要に応じて見学実施



HCR展2019
9/25 - 9/27
東京ビッグサイト

福祉機器の今・未来を、みて、さわって、たしかめる3日間!
アジア最大規模の
総合福祉機器展

ハンドメイドの自衛具から最先端技術を新用した
ロボット介護機器まで!
世界16か国1地域から100社超の出展社が一堂に!
多岐なイベントも実施します!
ぜひご来場ください!

<p>1. 国際シンポジウム</p> <p>「高齢者高齢者にやさしいまちづくり」の大成と、アートを活用した支援にある可能性へ。</p> <p>講演者: 高野 孝典 (東京大学), 山崎 隆 (東京大学), 山崎 隆 (東京大学), 山崎 隆 (東京大学)</p> <p>司会者: 山崎 隆 (東京大学)</p>	<p>1. 特別企画</p> <p>さまざまなテーマで機器の展示場などを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 手も代脚 ◎ 在宅介護支援ロボット ◎ 介護ロボット ◎ 介護ロボット
<p>2. H.C.R.セミナー</p> <p>福祉機器、介護福祉、介護、介護福祉などに特化する多彩なセミナーを毎月開催します。</p> <p>講演者: 山崎 隆 (東京大学), 山崎 隆 (東京大学), 山崎 隆 (東京大学)</p>	<p>2. 特別企画</p> <p>さまざまなテーマで機器の展示場などを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 手も代脚 ◎ 在宅介護支援ロボット ◎ 介護ロボット ◎ 介護ロボット
<p>3. 出展社プレゼンテーション</p> <p>出展社の企画・運営により、福祉機器の最新品、技術開発の発表、使用説明や製品の試みなどを行います。</p>	<p>3. 特別企画</p> <p>さまざまなテーマで機器の展示場などを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ 手も代脚 ◎ 在宅介護支援ロボット ◎ 介護ロボット ◎ 介護ロボット

介護職員の離職者の状況

特養部における離職率

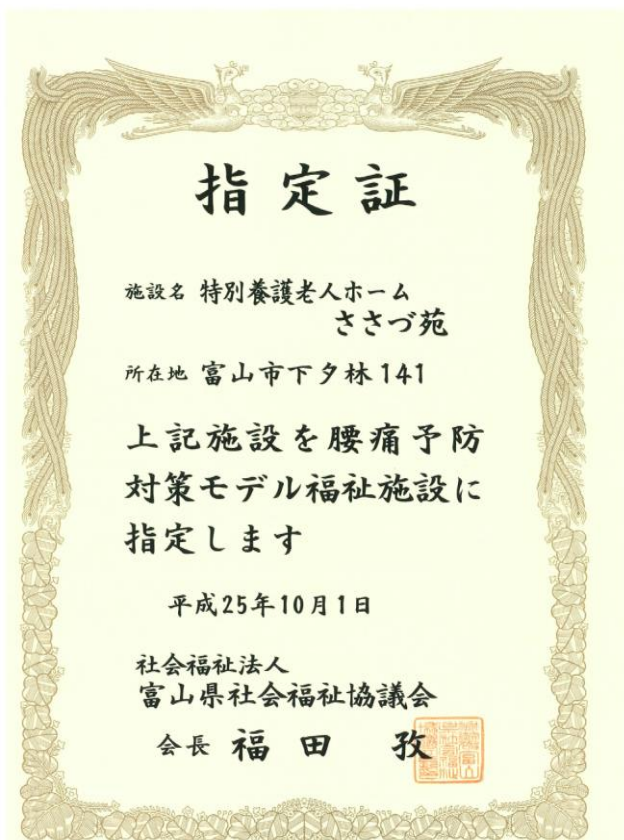
H25年9月

	期初人員数 ①	採用者数 ②	退職者数 ③	うち採用後1年 以内退職者数	離職率 ③÷(①+②)	うち採用後 1年以内離職率
平成21年度	36	12	8	7	16.7%	87.5%
平成22年度	38	9	11	8	23.4%	72.7%
平成23年度	36	9	5	2	11.1%	40.0%
平成24年度	40	2	1	0	2.4%	0.0%
平成25年度	41	2	1	0	2.3%	0.0%

平成25年度以降も腰痛を理由に退職する職員は、ゼロが継続しています。

腰痛予防対策モデル福祉施設

- H25/10 富山県社協から**県内初のモデル福祉施設**に指定
- 県内外の施設から見学者や研修生を受入れ



腰痛予防対策モデル福祉施設

特別養護老人ホーム
ささづ苑

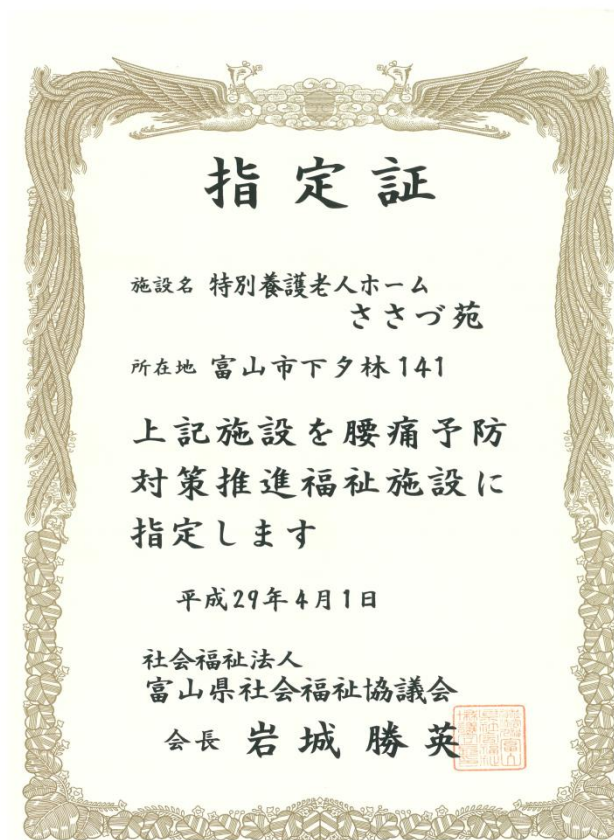
TEL.076-467-1000
<http://www.sasazuen.or.jp>

安全介護の3[減]則

- 事故などの **リスク減**
- 利用者さんの **不安減**
- 職員の **負担減**

当施設は、職員の腰に負担のかからない介護技術と福祉用具の活用を行うノーリフトの取り組みを行い、利用者の皆様の安心・安全な介護を行います。

富山県社会福祉協議会 富山県介護実習・普及センター



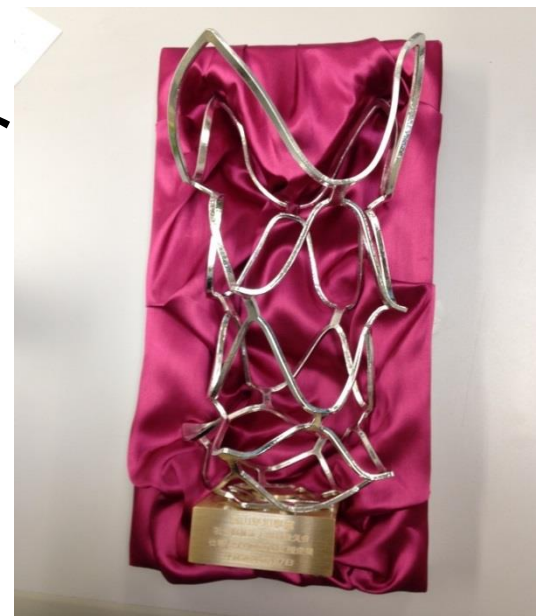
腰痛予防モデル福祉施設の指定

- 1 利用者への**安全・安心な個別ケア**の提供
- 2 利用者個々の特性に応じたケア(**自律支援**)の提供
- 3 業務における**職員の負担軽減**(=腰痛予防)
- 4 職員の**意識や介護技術の向上**をもたらした
- 5 **県内外のネットワーク**ができ、また、深まった
- 6 県内施設における「**ささづ苑**」**ブランド**の確立？

元気とやま！仕事と子育て両立支援企業

- 平成26年8月 富山県知事から表彰
- 福祉用具導入等での雇用環境の整備
- 仕事と子育ての両立支援の取組み
- 働き方の見直し

ライフワークバランスの推進が評価



女性が輝く元気企業とやま賞



賞状

女性が輝く元気企業とやま賞

社会福祉法人 宣長康久会 殿

貴会は女性の登用や能力の向上など
働く女性の活躍を推進する優れた
取り組みを行う法人と認められました
のでこれを賞します

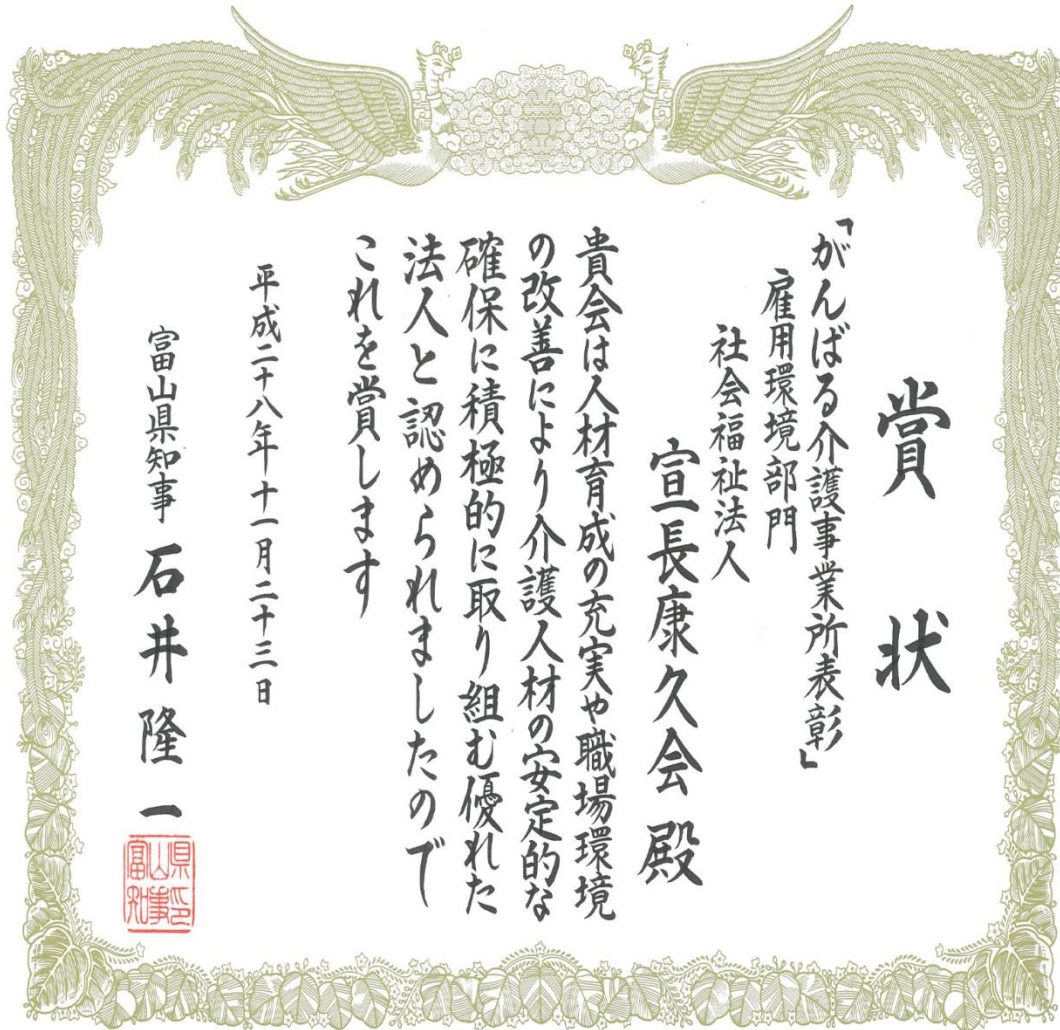
平成二十八年六月二十五日

富山県知事 石井隆一



福祉用具の導入により、女性が長く働きやすい環境づくりに積極的なことが受賞理由のひとつ

がんばる介護事業所表彰



【評価のポイント】

- ・職員公募制による外部研修派遣
- ・意欲のあるパートの正職員への登用
- ・出産、子育て、ハラスメント等、何でも相談できる窓口の設置
- ・福祉用具等導入による職場環境改善

H28年度新設 富山県内で4事業所が受賞

求人募集時における法人PRポイント (=他事業所との差別化)

- 腰痛予防対策に熱心な福祉施設
- 職員の労働環境に配慮してくれている施設
- 県内外での事例報告や講演会の依頼
- テレビや新聞などマスコミ報道による認知度UP

能力主義の人事制度を採用

- 平成18年に能力主義の人事制度を導入
 - ① 年功序列型の賃金体系の廃止
 - ② 職員の頑張りや意欲を組織(業務)に反映させる
- 導入理由
 - 頑張っている人もそうでない人も処遇が同一なのは、平等のようで、かえって不平等との考えから
- 平成22年にキャリアパス制度も構築し、職員に公開(周知)
 - 各職員が将来像を描ける体制を整備

キャリアパスモデル

平成29年4月

介護職員のキャリアパスモデル

社会福祉法人 宣長康久会

等級	雇用形態	職位	役割	期待基準・任用の要件					年収目途		
				段階的に期待される能力	能力をフォローアップする研修		求められる資格等	経験		評価	
					OFF-JT	OJT					
V等級	正職員	理事長	運営責任	35 経営マネジメント	経営協 経営者・役員講座	-	-	-	-	理事会 選任	700万円
				34 指導者育成	福祉施設長専門講座						
				33 戦略策定	社会福祉法人経営セミナー						
				32 財務管理	会計・決算実務 実践講座						
				31 意思決定							
IV等級	正職員	事務長 事業長	運営管理	30 組織マネジメント	経営実践塾	-	-	-	15年以上	理事長 施設長	600万円
				29 運営管理	社会福祉施設 管理職員研修						
				28 施設管理	労務管理セミナー						
				27 法令順守	人材マネジメント講座						
				26 使命遂行							
IV等級 III等級	正職員	事業長	部門監督	25 部門マネジメント		監督 職員 研修	施設長 面接	認知症介護 実践リーダー	11年以上	理事長 施設長	550万円
				24 リーダー育成	スーパーバイザー養成研修						
				23 教育管理	認知症介護実践リーダー研修						
				22 危機管理	リスクマネジメント研修						
				21 労務管理	雇用管理責任者講習						
III等級	正職員	センター長 副 長 係 長	指導監督	20 チームマネジメント	福祉人材確保・育成研修	役職者 研修	施設長 面接	認知症介護実践研修 介護支援専門員 社会福祉士 介護福祉士	8年以上	理事長 施設長	500万円
				19 制度理解							
				18 教育指導	感染症に関する研修						
				17 基礎医療知識	経営協 主任/係長講座						
				16 プレゼンテーション							
II等級	正職員	主任 副主任	熟練職	15 リーダーシップ	社会福祉施設チームリーダー研修	中堅 職員 研修	直接 指導 研修	認知症介護実践研修 介護支援専門員 社会福祉士 介護福祉士	4年以上	理事長 施設長 事業長	400万円
				14 技術指導	ユニットリーダー研修						
				13 業務遂行	認知症介護実践者等研修						
				12 解決改善	リフト・リーダー研修						
				11 問題発見	社会福祉施設中堅職員研修						
I等級	準職員・ 嘱託職員	一般職員 嘱託職員	介護業務	10 自己表現	福祉職員コミュニケーション研修	中堅 職員 研修	個別 指導 研修	介護福祉士 実務者研修修了 初任者研修修了	-	施設長 事業長 係長	300万円
				9 基礎介護技術	福祉カレッジ 初任者研修						
				8 日常援助技術	介護職員実務者研修						
				7 介護知識	介護職員初任者研修						
				6 サービスマナー							
補助	準職員・ 嘱託職員	嘱託職員 準職員	介護補助	5 自己管理	接遇向上研修	新入 職員 研修		初任者研修修了	-	施設長 事業長 係長	200万円
				4 コミュニケーション	社会福祉施設新任職員研修						
				3 観察							
				2 傾聴							
				1 ビジネスマナー							

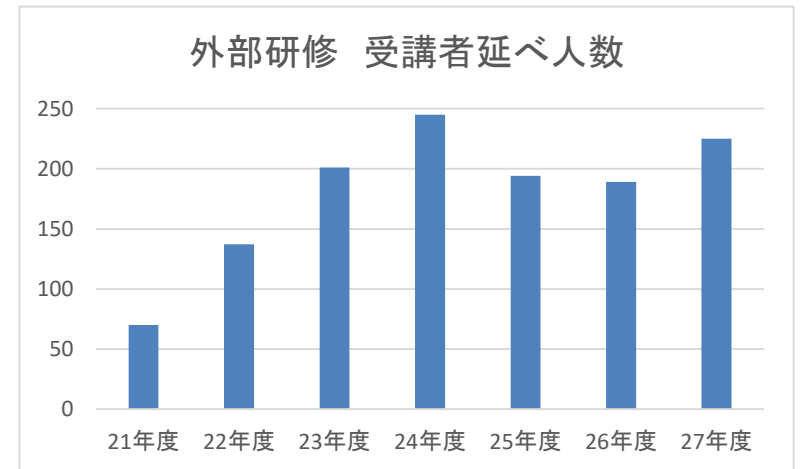
休日および休暇制度

- 年間休日 完全120日間
 - リフレッシュ休暇制度 年1回 H23/7制定
連続5日間(公休2日+有給3日)
 - 有給休暇(うち3日間は時間単位で取得可能)
 - 慶弔休暇、産前産後休暇、特別休暇、育児休暇、
介護休暇
 - 育児休業、介護休業
- 女性にも働きやすい職場づくりに注力

人財育成には積極的に取り組む

施設レベル = 各職員のレベルの総和

1. 新入職員および中途採用職員 → 職員ハンドブックを貸与
指導・育成はマンツーマンによるOJTを基本
2. 施設内研修
法人職員や外部講師等を招いての職員研修
→ 受講した職員には時間外勤務手当を支給
3. 外部研修派遣(一般企業向け含む)
外部研修は原則として公募制
4. 自己啓発(キャリアアップ)支援制度
受講費補助、受講日は研修扱い



指導マニュアルの見直し(OJT評価シート)

被評価者用

介護技術習得総括表		プリセプティ			プリセプター		
区分	ケア項目と内容	I期	II期	III期	I期	II期	III期
夜勤	夜勤業務	夜間様子観察					
		コール対応					
夜間緊急	急変時の報告・対応	夜勤業務の把握					
		情報収集					
		オンコール					
		緊急搬送時対応					
事故報告	ひやりはっと・事故報告	死亡時の対応					
		状況把握					
		事故時の対応					
記録・ケアプラン	ケア記録	事故報告の入力					
		ひやりの入力					
	アセスメント	予防策					
		ケア記録の入力					
モニタリング	ケアカンファレンス	特記事項					
		情報収集					
報告・連絡・相談	電話による連絡	見直し・訂正					
		栄養ケアモニタリング					
報告・連絡・相談	報告・連絡・相談	情報収集					
		変化の把握					
行事	行事	カンファレンス参加					
		話し方					
		評価視点					
委員会	委員会	行事への参加					
		流れの把握					
苑の理	5S	必要物品作成					
		起案作成					
		実施					
		評価					
		委員会への貢献					
		提出物					
		自己学習					
		企画					
		経営理念					
		5S					
		行動指針					

A・・・覚えている B・・・言われて気付ける
C・・・あまり覚えていない D・・・出来ない、体験していない

評価者用

プリセプター評価マニュアル(前期)

高齢者ケアの基本的とらえ方	
項目	チェック内容
高齢者の心身の特徴	老化、高齢者の身体的特徴を理解できているか。 高齢者の心、現在の状況を理解できているか。
利用者を安心させるための会話・行為	コミュニケーションの重要性を理解できているか。 コミュニケーションの基本姿勢ができていないか。 利用者個々の特性に合ったコミュニケーションを行っているか。
認知症高齢者への接し方	認知症の特性を理解できているか。 認知症の方への基本的対応を理解し実施できているか。 突発的な行動が見られたときに落ち着いて行動が出来るか。 個々のカルテを読み現在までの経歴に目を通しているか。
日常生活の援助	
項目	チェック内容
食事介助	食事の目的を理解できているか。 誤飲、誤嚥の症状を理解できているか。 食事に適した座位姿勢を理解しているか。 食事前に利用者の覚醒状態、食事意欲を確認できているか。 介助の際に開口、咀嚼、嚥下それぞれの動作を確認しながら介助を行っているか。
排泄介助	水分補給の必要性を理解できているか。 脱水症状の理解できているか。 個々にあった水分を提供できる。(トロミ、ゼリー、好み) 排泄の持つ意義を理解できているか。 車椅子使用利用者のADLに配慮したトイレ誘導(介助)ができるか。 独歩の利用者のADLに配慮したトイレ誘導(介助)ができるか。 オムツ、パットの使用方法、正しい当て方を理解しているか。 オムツ交換を正しく実施できているか。 おむつ交換時の排便処理(清拭)ができるか。 陰部洗浄を正しく実施できるか。
陰部洗浄	利用者の尊厳、プライバシーに配慮することができているか。 排便の形状(量)を理解できているか。 排泄物に異常(変化)が見られた時に確実に報告ができているか。 排泄介助時皮膚観察を行い、異常時には報告、対応ができているか。 陰部洗浄の効果、必要性を理解できているか。 陰部洗浄の正しい手順を理解できているか。 陰部洗浄(泡洗浄)時に泡をしっかりと流しきっているか。 陰部洗浄後にしっかりと水気を拭き取っているか。

ICT機器を用いた介護業務

- 介護業務は専用の**介護支援PCソフト**を使用
- ケア記録等は**PC**および**タブレット端末**で入出力
- 職員間の連絡や利用者**情報共有**は**社内LAN**で

各種規程、介護関係マニュアル、様式集の収録
ケアカンファレンスや各会議録の公開
外部研修の受講希望者募集
職員間での情報伝達やメールでの連絡 など

IT導入補助金2019 今年度分は終了

経済産業省(窓口:商工会議所等)

・導入経費の1/2

・助成額 40万円～450万円

・対象:ソフトウェア、導入経費等

例① 帳票・書類作成をIT化

例② 職員間の情報共有ツール

・事前にIT導入支援事業者と相談



IT導入補助金2019
(平成30年度補正
サービス等生産性向上IT導入支援事業)

中小企業・自営業のみなさまが
ITツール導入に活用いただける
補助金です。

自社の課題・ニーズに合わせて

様々な業種・組織形態の方にご活用いただけます!



卸・小売	宿泊	保育・介護	運輸
定型業務の自動化ツール(RPA)を導入	宿泊予約サイト一元管理システムを導入	情報共有・連絡ツールを導入	車両管理システムを導入
個別のExcelで管理していた受発注管理や在庫管理、売上管理の連携を自動化。各管理帳簿間での転記、転記ミスの修正がなくなり、業務時間削減!	宿泊予約サイトへの情報更新を一元管理!業務時間が削減され、顧客対応への注力が可能に。	帳票・書類作成をIT化。書類作成・提出までの時間が短縮。早番・遅番職員の情報共有も円滑に!	効率的な配車を組むことにより、従業員1人あたりの勤務時間短縮を実現!

二次公募 | 2019年7月17日(水)11:00～8月23日(金)17:00<予定>まで
(A類型・B類型共通)

ICT機器を活用しての業務

社内LANシステムでの情報共有



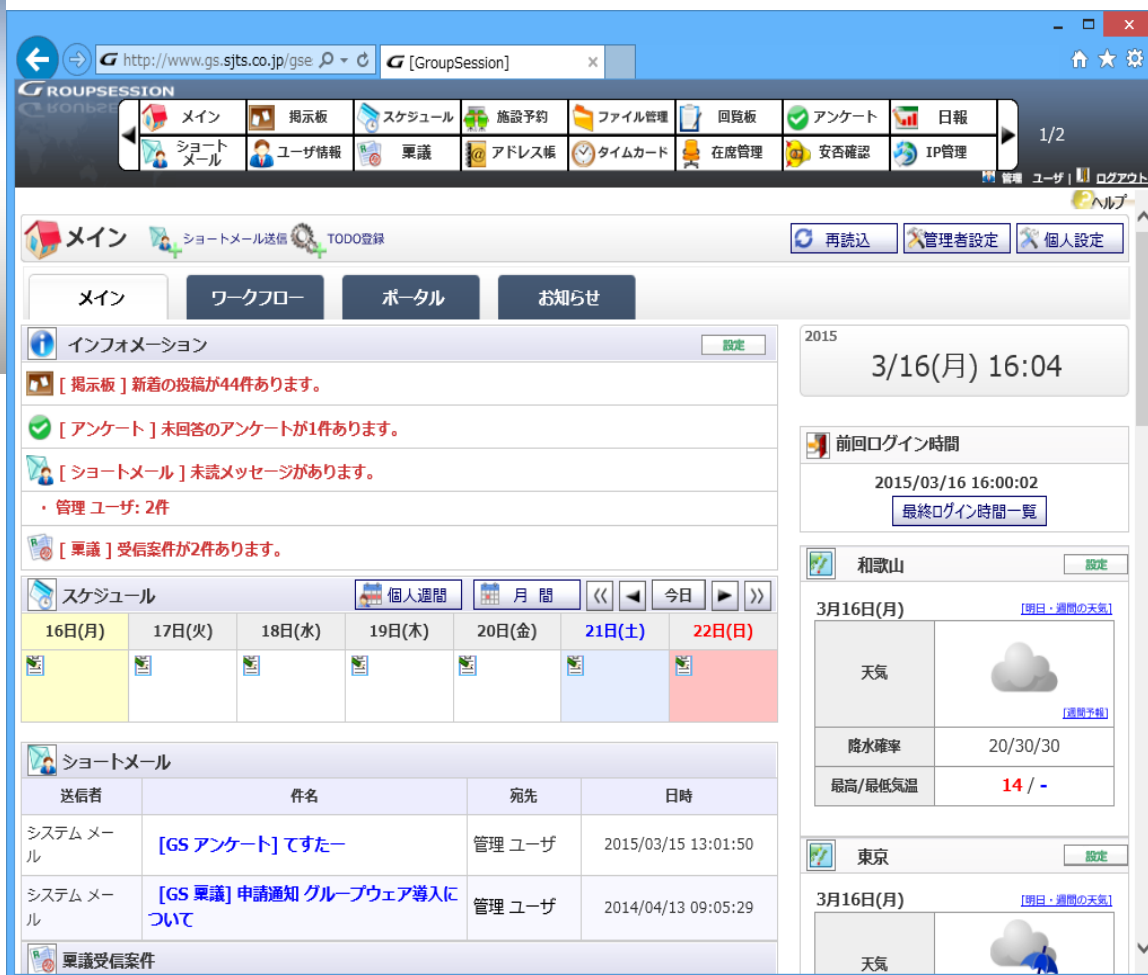
タブレットを利用してのケア記録



グループウェアによる情報共有と事務効率UP



導入時期:平成22年7月



グループウェアでできること (社内LANシステム)

- 施設長や事務所からの連絡
- 会議やカンファレンス記録の回付
- 就業規則・給与規程等の公開
- 各種マニュアルや様式集の収録
- 職員間のメールによる意思疎通
- スケジュールの開示 など

働き方改革への対応 H31/4実施

- 雇用年齢の引き上げ
定年60歳 → 65歳 継続雇用 65歳 → 70歳
- 年次有給休暇の取得促進
- 時間単位の有給休暇制度新設
- 夜勤免除を可とする特定正職員制度新設
- 法人をあげての時間外労働の半減運動展開
→ 月次ベースで実績を公表
- フルタイム準職員の正職員登用

積極的な情報発信

- H29/9 HP リニューアル
 ↓ リンク
- H31/1 facebook 開設
- リクルート用パンフレット作製
- マスコミ等を用いたPR

ホームページ



facebook



新入職員研修での施設長講話から

1. 業種は医療・福祉でなく、**サービス業**
2. **収益マインド**(経営感覚)をもって
3. 仕事に対して**スピード感**をもって
4. **問題意識**をもって**創意工夫**で積極的にチャレンジ
5. **地域とともに**繁栄を

医療大学等での取組み事例紹介

SPH・J Safe Patient Handling・Japan
カンファレンス 2015
 ～安全な患者／利用者介助を考える会～

参加者募集のご案内

この度、ケアに携わる看護職・介護職・その他職の腰痛をなくすため、組織的な問題解決の取り組み、自施設等での成功事例や今後の課題などの提示や提案を行える場として「SHP・Jカンファレンス2015」を開催することと致しました。

また、腰痛予防のエビデンスについて森ノ宮医療大学教授・理学療法士の上田喜敏先生、銀行での経験を活かし職場環境・施設経営両面で成功を实践されている特別養護老人ホームささづ苑施設長の岩井広行先生に基調講演を頂きます。

施設や病院などの介護・看護に携わる幅広い方々に職種を問わず、参加をお待ちしております。

2015. 7/25^土・26^日
 会場：森ノ宮医療大学
 〒559-8611 大阪市住之江区南港北1-26-16
(大阪市営地下鉄中央線「コスモスクエア駅」下車3分)

主催：(公社)関西シルバーサービス協会、日本福祉用具・生活支援用具協会(JASPA) リフト関連企業連絡会
 後援：(公財)テクノエイド協会、(公社)大阪府看護協会、(公社)大阪府理学療法士会、(一社)大阪府作業療法士会
 (一社)日本ノリフト協会、(一社)京都府介護福祉士会、(一社)和歌山県介護福祉士会

- | | |
|------------------------|-----|
| H28.02 (株)ウィズ講演会 | 大阪市 |
| H28.10 全国福祉用具相談研修機関協議会 | 東京都 |
| H28.11 兵庫県社会福祉事業団 | 兵庫県 |
| H29.01 介護労働安定センター愛知支部 | 金沢市 |
| H29.01 宮城県リハビリ支援センター | 仙台市 |
| H29.03 茨城県福祉サービス振興会 | 水戸市 |
| H30.03 ユニットケア研修フォーラム | 横浜市 |

2019/11/16

手引書作成等のお手伝い

富山県委託「とやまの介護を担う学生の実践能力開発応援事業」

介護実習における腰痛予防の手引き

編集
 富山県介護福祉士養成校協会
 富山短期大学
 富山医療福祉専門学校
 北陸ビジネス福祉専門学校
 富山福祉短期大学

協力
 富山県老人福祉施設協議会
 富山県介護老人保健施設協議会
 富山県介護福祉士会

- | | |
|---------|----------------------|
| H28.03 | 福祉施設職員と福祉用具開発企業との交流会 |
| H28.06 | 富山短期大学での特別授業 |
| H28.12～ | 介護ロボットニーズ・シーズ等連絡協議会 |

腰痛予防の概要
 生活環境と腰痛予防
 腰痛予防に関連する福祉用具の種類と特徴
 搬送の起る前・立ち上がり介助
 おおつ交換
 ベッドから車いすへの移乗
 リフトを使用した場合
 食事介助

全国社会福祉協議会 広報誌

第419号 平成30年8月1日発行(毎月1回発行)

経営協

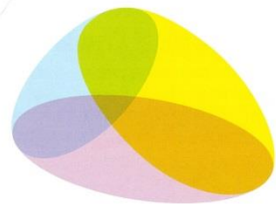
KEIEIKYO

8

2018 August

Vol.419

特集 **災害に強い社会福祉法人とは**
—各法人が今すぐに取り組むべきこと—



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

社会福祉 全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会

シリーズ **経営者の視点** 第53回



ネットワークや補助金を活用して経営改革。
**いち早く腰痛予防対策や省エネ施設に
着目し、効率的に法人ブランドを確立**

社会福祉法人宣長康久会は、富山県南部で、特別養護老人ホーム「さざづ苑」など2施設を運営している。元銀行マンという経歴をもつ岩井広行氏は、施設長に就任以来、職員の腰痛予防対策や省エネ施設の経営など、さまざまな試みに挑戦している。その道のりや今後の展開について話をうかがった。

岩井 広行 (富山県)
社会福祉法人 宣長康久会
施設長
(いわいひろゆき)

1958年、富山県生まれ。大学卒業後、北陸銀行に就職。本部勤務のほか、東京、名古屋、北海道などへの転勤を重ね、30年間勤務する。2009年に銀行より社会福祉法人宣長康久会へ出向、「さざづ苑」施設長に就任し、翌年転籍。現在、法人理事も務める。入職後に介護支援専門員の資格を取得。

KEIEIKYO August 2018 32

施設長として心がけていること

- 法人のポリシー = 『Do & Think』 とりあえずやってみよう
自分たちで考え、自分たちのアイデアを出す習慣
 - 職員が動き易いように背中を押し、“かたち”にしてあげる
 - “モノ”によっては、他の職員を巻き込み、法人を挙げての対応に
 - そして、法人外部のヒト・モノ・カネをフルに活用する
- 職員に成功体験を与え、モチベーションアップにつなげる

当法人の取り組み状況について、何でもお気軽にお問い合わせくださいませ。

[TEL:076-467-1000](tel:076-467-1000)

FAX:076-468-0001

MAIL:ins-m@sasazuen.or.jp