

八生会職員教育 法人内職員教育構築への取り組み

社会福祉法人 八生会 法人本部

住所/TEL 静岡県浜松市東区安新町 61 - 1 / (053)-423-1165

URL/E-mail www.hashoukai.jp/ / aoki@ikkuen.or.jp

経営理念

《経営理念》

一つの空のもと、全ての人が安心して生活できる社会を目指し、たゆまぬ努力を続けます

《行動指針》

- 1、サービス：私達は、相手の立場に立ち、ニーズを的確に把握し、迅速に対応します
- 2、人づくり：私達は、敬愛・感謝・謙虚の心を持ち、介護のプロとして自己研鑽に励みます（職員教育）
- 3、地域社会：私達は、地域社会との対話を密にし、誰でも気軽に利用でき、信頼される施設を目指します
- 4、職場環境：私達は、整理整頓、清潔な職場を保持し、明るく働きやすい環境をつくります

事業内容及び定員

- ・特別養護老人ホーム : 3 施設 (80 名 1 施設) ・ (50 名 2 施設)
- ・ケアハウス : (一般 40 名) ・ (特定施設入居者生活介護 20 名)
- ・生活支援ハウス : 1 施設 (8 名)
- ・短期入所生活介護 : 4 施設 (6 名) ・ (10 名) ・ (20 名 2 施設)
- ・通所介護 : 4 施設 (40 名 1 施設) ・ (30 名 2 施設) ・ (35 名 1 施設)
- ・通所介護 (認知症対応型) : 1 施設 (10 名)
- ・小規模デイサービス : 1 施設月～金 (1 日 10 名)
- ・訪問入浴介護 : 1 施設月～金 (1 日 6 名)
- ・居宅介護支援 : 3 施設
- ・包括支援センター : 2 か所
- ・食事サービス : 1 施設
- ・訪問介護 : 1 施設
- ・訪問看護 : 1 施設

収入

(法人全体)

平成21年度決算

- | | |
|-------------------------|---|
| ①社会福祉事業事業 | 円 |
| ②公益事業 | 円 |
| ③収益事業 | 円 |
| 合計 18 億 2 千万円 (指導指針による) | 円 |

従業員数

(法人全体)

315 名 (非常勤含む)

当面する経営課題

- 1・介護職員の人材不足。
- 2・介護職員の教育体制 (専門性) の強化
- 3・多様化する介護サービスへの対応 (お泊りデイなど)
- 4・介護職員への医療行為研修法
- 5・EPA事業参加外国人職員への教育
- 6・キャリアパス等資格取得、能力向上とサポート体制
- 7・子育て支援等、働く環境整備強化 (保育所等内容検討)
- 8・職員が将来に希望が持てる労働環境構築
- 9・24 年度 4 月法人 5 施設目新事業ケアハウス開設への準備

発表する取組みに着手した理由、背景

- ・近年の深刻な人材不足 [求人を出しても応募がない]
- ・介護職員の介護力低下 [介護力の統一性が薄くなっている]
- ・離職率が高い [長く勤めたいと思える施設作り]
- ・整理整頓、掃除ができない [やりがいを感じる職員育成 <人材(人財)育成>]
- ・利用者・家族の満足度 [施設内環境が整うよう巡回指導実施]
- ・自法人での研修体制の充実 [ホスピタリティ(おもてなし)の心を意識した職場環境作り]
- ・役職職員を目指す人材が少ない [法人内職員教育体制への確立]
- ・教育体制への不備 [指導的職員育成]
- ・ [新人・中途採用職員から非常勤職員に至るすべての職員を対象とした研修システム確立]

発表する取組みの現時点での効果

- ・職員教育専任としての2年が経過し3年目となった職員教育システムも当初から比べると、少しずつではありますが、自法人での研修体制が確立されつつあり、研修数や内容の充実も図られ指導される側、する側などが充実してまいりました。ことに新人職員への配属後を含めた統一した指導に於いては、年間を掛けフォロー体制をしっかりと行えるようプリセプター方式の周知が整い組織としての教育体制となりました。そのことにより前年度またこれまでの新人職員の退職者やトラブルもなくなり、半年を超えた現在リタイヤ職員を出すことなく問題ありきの現状にも良きフォロー体制で乗り越えている状況です。
- 主任・副主任の指導的職員としての役割も充実が図られ、受け身の研修ではなく指導する立場から得られる経験を成長の糧とした実感をそれぞれが感じ取り意欲向上へと繋がっております。
- 施設巡回指導では、「改善はおもてなしへの第一歩」として、法人全体での取り組みとしての意識が高まり整理整頓等、風土改革へと一歩近づいたと感じております。
- 更に法人内職員交換研修の実施、副主任宿泊研修など新しい試みにも目を向けご利用者にとってよりよいオアシスをご提供できる職員教育を目指している状況です。

八生会 職員教育

～法人内職員教育構築への取り組み～

社会福祉法人 八生会
教育担当課長 青木恵美子

経営理念 ・ 行動指針

経営理念

ひとつの空のもと、すべての人が安心して生活できる
社会を目指し、たゆまぬ努力を続けます

1、＜サービス＞

私達は、相手の立場に立ち、ニーズを的確に把握し迅速に対応し ます

2、＜人づくり(職員教育)＞

私達は、敬愛・感謝・謙虚の心を持ち、介護のプロとして自己研鑽に励みます

行動指針

3、＜地域社会＞

私達は、地域社会との対話を密にし、誰でも気軽に利用でき、信頼される施設
を目指します

4、＜職場環境＞

私達は、整理整頓、清潔な職場を保持し、明るく働きやすい環境をつくります

これまでの職員教育



職員教育は大きな課題

- ・深刻な人材不足
 - ・現場での介護力低下
 - ・求人を出しても応募がない
 - ・指導的人材がいない
 - ・主任昇格への拒否
 - ・主任への負担が大きい
 - ・退職者 続出 → 離職率を下げたい
 - ・ケアの統一性 → 法人としての統一性が重要
- 長く勤めたいと思えるような職場

危機感！

急ピッチでの整備開始

法人全体での人材育成・職員教育の重要性

平成19年度 教育プロジェクト委員会発足

スタート： 主任・課長・施設長から6名
検討内容

- ・各施設教育担当者の機能開始
- ・現在の人事考課チャレンジシート内容を見直す
- ・各部署の主任と協力し職員教育に当たる

カリキュラム検討

- ・新卒採用者
 - ・中途採用者
 - ・非常勤職員
- 自分たちが学ぶことから始めた

参考資料 社会福祉法人 全国社会福祉協議会
「福祉職員研修テキスト」基礎編・指導編

企業（福祉）は人なり めざせ！ 人づくり！

目的：

八生会における 職員教育制度を 確立し
人材（人財）育成につとめる

研修：

- ・19年度新卒者研修の充実
- ・新卒者へのフォローアップ研修3・6・12ヶ月
- ・中堅職員
- ・管理者研修継続→平成17年より毎年実施
（外部講師）

平成20年度
新たな動き

3月20日から実施
新人事前研修会
準備開始

専任教育担当者 配置

新たな職員教育への始まり！

法人の手腕

配属：法人本部

平成20年度
事業計画書

職員教育職務分担

- 1、職員教育計画の作成及び実施に関する事
- 2、職員の指導、育成に関する事
- 3、研修会の企画実施及び受講記録に関する事
- 4、職員のメンタルケア及びストレスマネジメントに関する事
- 5、職員の教育訓練全般に関する事

プリセプター方式導入

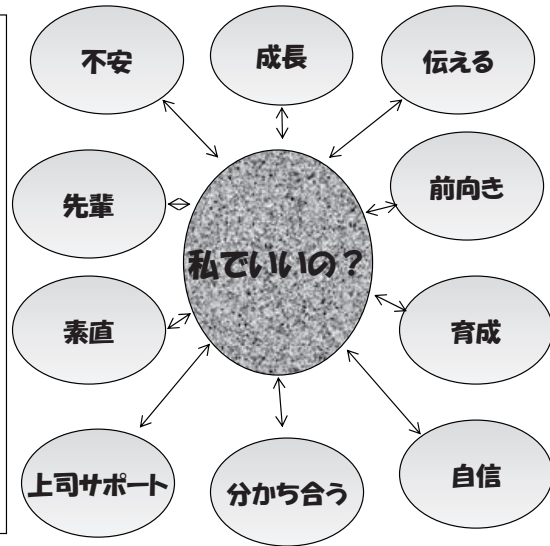
任命式:3月18日

- ・研修目的、目標、役割、心構えの周知
- ・一年間のプリセプター個々の意気込み記録
- ・プリセプターとの意見交換
- ・チェックリスト説明

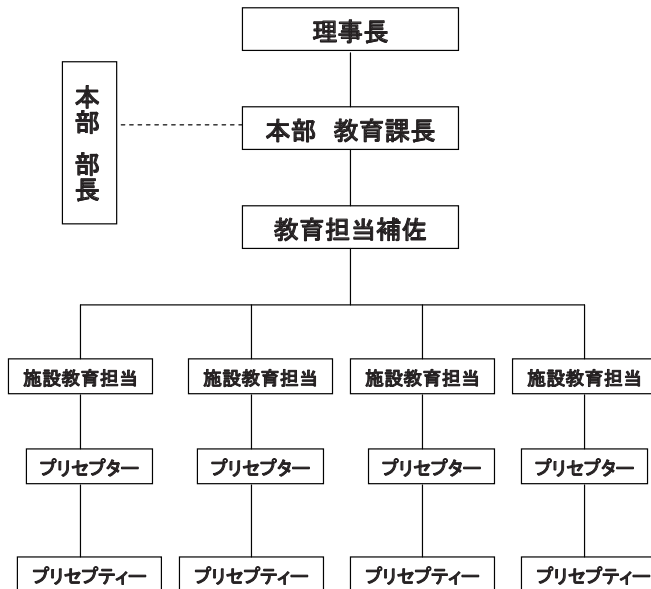
16名のプリセプター誕生

一番近い存在の人
なんでも相談できる人

<プリセプター会議 2ヶ月に1度1時間開催>
この時期の問題・課題・指導ポイント
キーワード等確認作業
寸劇から現状を見つけ出す。
ファシリテーション



職員教育指揮系統図



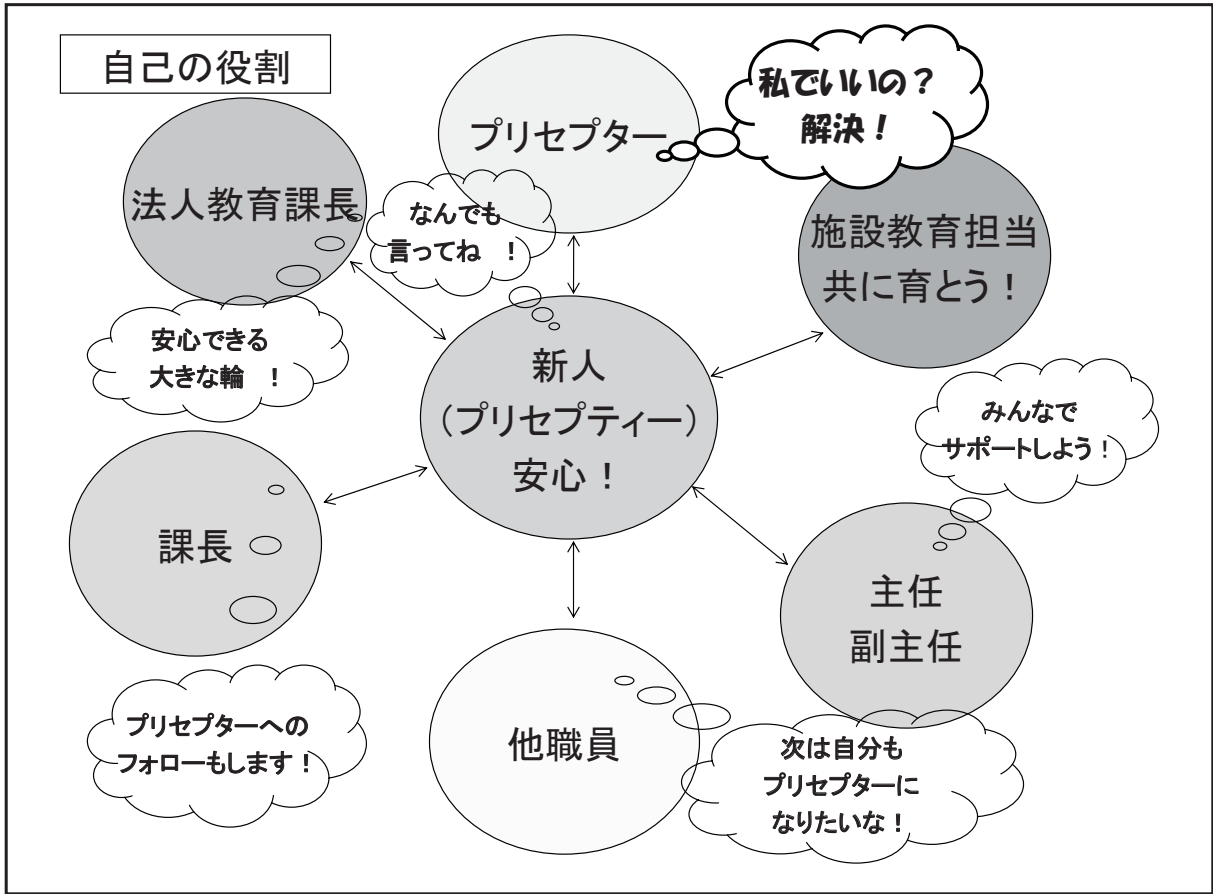
教育体制

- ・平成20年度職員教育課本部設置
- ・指揮命令系統は、理事長直轄
- ・専任教育課長1名 補佐1名
- ・各施設教育(共育)担当者2名
(平成22年度より2名となる)
- ・プリセプター定例会議
- ・新人ミーティング

☆施設教育担当者は、施設内の教育担当として教育目的、目標を理解、人材育成を理解し、専任教育課長とともに八生会の職員教育体制をつくり担う

☆プリセプターのフォローは所属部署課長、主任、副主任、施設教育担当、法人教育課長と連携

☆研修参加後の情報共有を行う



社会福祉法人八生会 職員教育

H25.4.1

期間・通関
・研修費
・研修期間/期定
・後援メナー
・実務概要概要
・介助・介護
・在宅研修
・IT活用知識

新卒内定者研修
入職時研修
事前研修
3.6.9ヶ月
フォローアップ研修
介護技術研修
新人ミニライブ
中途採用者研修
3年未満介護職員研修
4年目介護職員研修
職種別研修
相談員・看護師等
法人内管理者研修(外部講師)
主任・副主任現任研修
課長現任研修
非常勤職員研修

施設内研修
(OJT)
施設外研修
(OFF-JT)
交換研修
海外研修
職種別研修
他法人研修
法人内施設間交換研修
(4年目職員対象)
海外社会福祉施設視察研修
各種セミナー
各種団体への研修
県内外施設視察研修

職員教育

要職対策勉強会
介護技術
内部研修
IT各施設講習
環境改善
法人内介護福祉士勉強会
法人内介護福祉士模擬試験
各施設内介護技術勉強会
各施設内部研修
法人内合同内部研修(外部講師)
職員研究発表会
パソコン講習会
施設巡回訪問
面接相談窓口

20年度 法人内研修実績

日 付	研修内容	一空園	豊田一空園	あんしんの里	梅香の里	合計
4月12日	役職者研修	18	8	10	10	46
5月10日	主任・副主任就任時研	7	1	3	2	13
5月24日	中途採用職員研修会	8	1	4	2	15
6月14日	プリセブター研修	5	3	3	3	14
6月24日	非常勤職員研修会	21	3	13	0	37
7月 5日	3ヶ月フォローアップ研	5	3	3	5	16
7月12日	中堅職員研修	3	1	1	1	6
8月29日	法人役職者研修	16	7	10	10	43
9月27日	プリセブター研修	4	2	2	4	12
10月21日	非常勤職員研修会	5	15	2	0	22
10月25日	主任・副主任現任研修	12	5	6	7	30
11月22日	課長現任研修	4	1	2	2	9
12月6日	9ヶ月フォローアップ研修	5	2	2	5	14
12月20日	中途採用職員研修会	6	0	2	4	12
12月26日	21年度採用内定者研修	3	3	1	3	10
1月17日	中堅職員研修会	5	4	6	0	15
1月27日	非常勤職員研修会	3	2	7	16	28
3月10日	介護技術研修会	1	2	2	3	8
	／合計	131	63	79	77	350

年間研修回数18回

総参加者数 350名

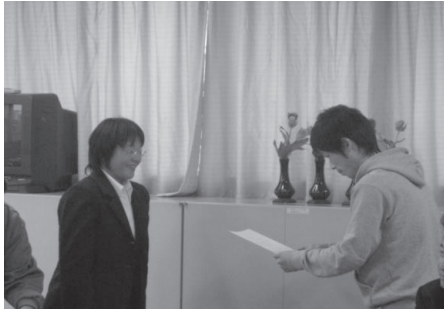
21年度 法人内研修実績

日付	研修内容	一空園	豊田一空園	あんしんの里	梅香の里	合計
3月20日	新人事前研修	3	3	1	4	11
4月18日	役職者研修	17	8	10	9	44
5月30日	主任看護師研修	2	1	1	1	5
6月6日	新人介護技術研修	3	3	1	4	11
6月13日	看護師研修会	5	3	1	1	10
6月23日	非常勤研修会	22	7	20	0	49
7月4日	新人3ヶ月フォローアップ研修	3	2	1	4	10
7月11日	中堅職員研修	2	2	2	0	6
7月18日	居宅職員研修	5	5	1	1	12
8月18日	主任、副主任話し合い	4	3	3	3	13
8月22日	新人介護技術研修	3	4	1	2	10
10月10日	新人6ヶ月フォローアップ研修	3	2	1	4	10
10月20日	非常勤研修会	2	17	4	3	26
10月28日	相談員研修	3	1	3	2	9
11月6日	看護師研修会	4	5	5	1	15
11月14日	新人介護技術研修	3	2	1	4	10
11月28日	課長現任研修	4	1	2	2	9
12月5日	新人9ヶ月フォローアップ研修	3	2	1	4	10
12月26日	22年度新卒者研修・懇親会	9	0	0	0	9
1月16日	中堅職員研修研修	2	0	2	2	6
1月23日	主任・副主任現任研修	12	6	8	8	34
1月26日	非常勤研修会	0	1	1	11	13
2月6日	新人介護技術研修	3	2	1	4	10
	／合計	117	80	71	74	342

年間研修回数23回

総参加者数 342名

プリセプター任命式・研修風景



平成20年度 第1回プリセプター任命式



21年度新人職員アクトにて事前研修



20年度中途採用者技術研修



21年度主任・副主任現任研修

22年度職員教育



22年度新卒者辞令交付式



22年度役職者研修会



22年度3年未満職員研修会

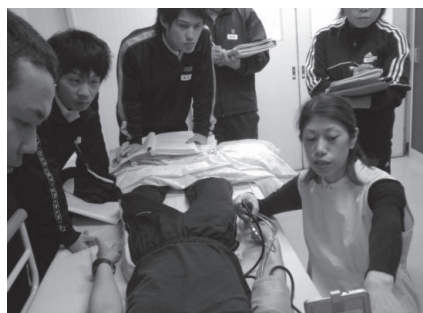


22年度新人合同ミーティング

新卒者事前研修風景



実は今 オムツ体験中！



看護師からのバイタルチェック指導

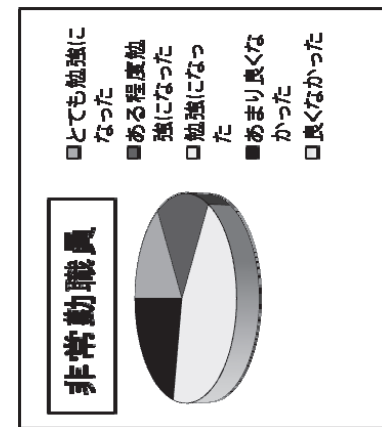
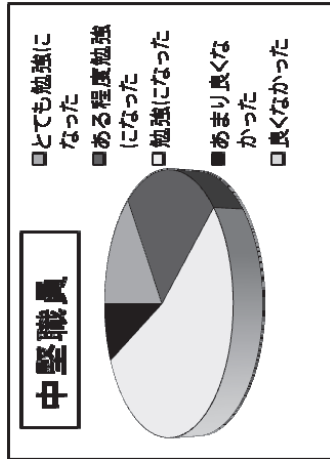
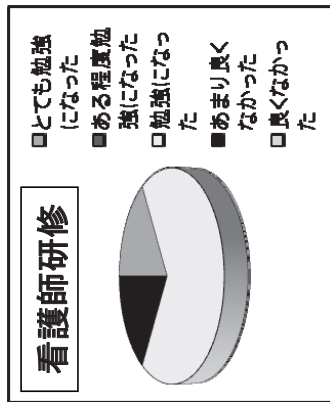
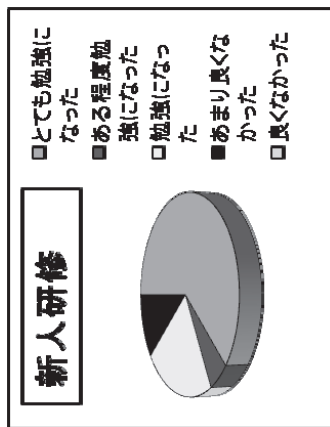


疑似体験を通して利用者を知る



各講師からの講義を受ける

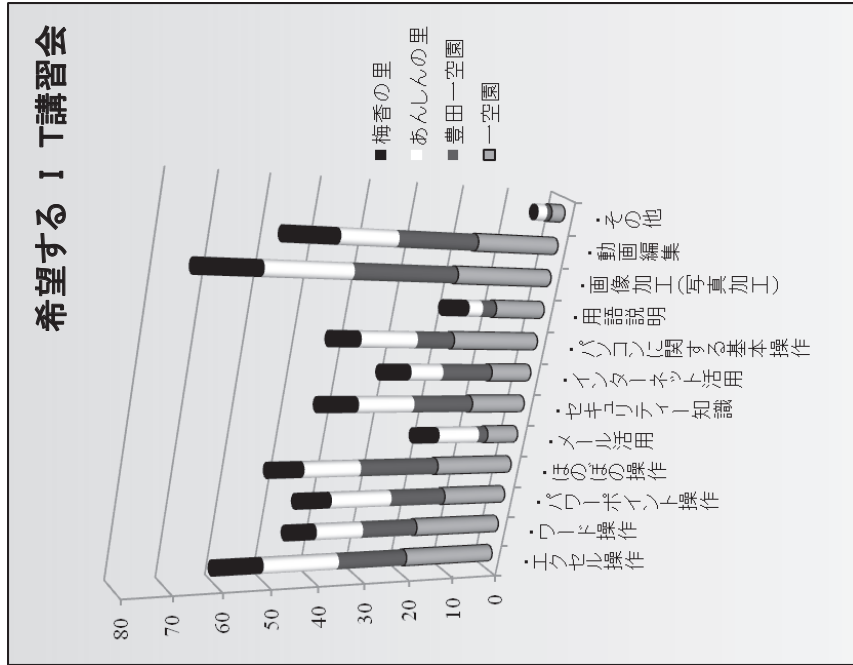
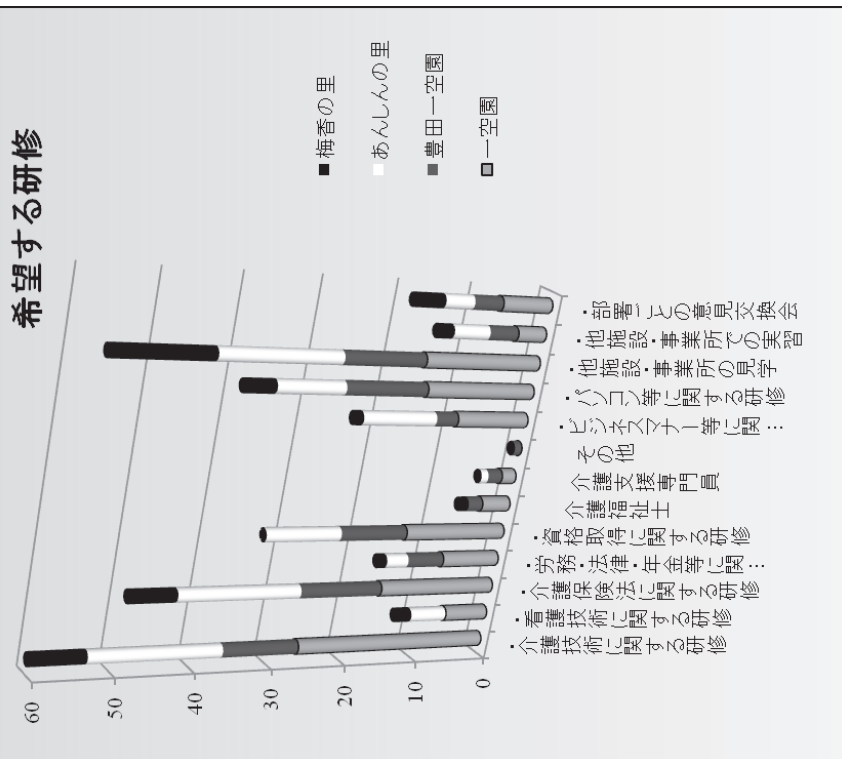
職員教育研修 アンケート調査



<研修講師職員感想>

- ・緊張したが自分自身の良い勉強になった
- ・指導的立場になるためには、事前準備が必要となり向上意識が高まった
- ・研修を受けている職員の個々の表情や反応を感じることができた
- ・教える側が、新人を通し部下を深く見る目を養う機会になった
- ・教える側の態度も、節度のある態度を見本として取るべきであると感じた
- ・人に伝える大変さが身に沁みだ
- ・準備万端で行ったつもりでも、不備があり伝える難しさを感じた
- ・部下の苦手なところ、不足しているところが導き出せた
- ・自己の意欲につながっている
- ・今後も法人のよりよい研修会を行いたい

研修希望集計



今後の研修課題

- ・全職員の研修参加を目標
- ・法人内での研修内容の充実
- ・介護技術指導のスペシャリスト育成
- ・新人職員宿泊事前研修計画
- ・主任者クラスへの指導者職員としての経験
- ・業務アプリ講習を通しての統一した運用

法人内4施設巡回訪問指導

意識改革

風土改革

改善はおもてなしへの 第一歩 !

評価項目

施設内環境全般:

20年度:111回 ・21年度:90回

音・光・換気・雰囲気・プライバシー・共用スペース整備

職員の言葉遣い・利用者への配慮・あいさつ・掃除・外来者への対応

利用者へのコミュニケーション・事務受付態度・電話対応

良いことは、他の施設にも案内

経営会議にて1ヶ月の状況報告

巡回 → 報告 → 回答 → 確認

<決まりごと>

指摘事項改善不可注意3回 … 罰則 ! 管理者へのペナルティー

巡回時の同行職員…………… 主任以上・課長年2回 ・施設長年2回

報告事項に対して…………… 「検討します」の回答 却下

平成20・21年度巡回実績報告

20年度

巡廻/面接	一空園 (かやんばさ)	豊田一空 園	あんしん の里	梅香の里	合計	備考
4月 巡廻	1	1	1	1	4	新人、退職者への 面接
4月 面接	1	4	3	4	12	
5月 巡廻	6	4	3	4	17	退職者3名含
5月 面接	15	9	3	11	38	
6月 巡廻	5	3	5	3	16	
6月 面接	4	2	9	4	19	
7月 巡廻	6	4	3	4	17	
7月 面接	4	5	2	5	16	
8月 巡廻	4	2	1	2	9	8月4日から隔 週訪問
8月 面接	4	3	1	6	14	
9月 巡廻	3	2	2	2	9	
9月 面接	1	1	0	1	3	
10月 巡廻	5	2	1	2	10	
10月 面接	2	1	2	3	8	
11月 巡廻	4	1	2	1	8	
11月 面接	3	3	2	2	10	
12月 巡廻	3	2	2	2	9	
12月 面接	0	0	1	1	2	
1月 巡廻	1	1	1	1	4	
1月 面接	0	0	0	0	0	
2月 巡廻	1	1	1	1	4	
2月 面接	0	1	1	0	2	
3月 巡廻	1	1	1	1	4	訪問回数 111件 面接者 124件
3月 面接	0	0	0	0	0	

年間訪問回数 111回

21年度

巡廻/面接	一空園 (かやんばさ)	豊田一空 園	あんしん の里	梅香の里	合計	備考
4月 巡廻	1	1	1	1	4	
4月 面接	0	0	0	0	0	
5月 巡廻	2	1	1	1	5	
5月 面接	0	0	0	0	0	
6月 巡廻	4	2	2	2	10	
6月 面接	0	1	2	0	3	
7月 巡廻	4	1	2	2	9	
7月 面接	1	0	0	0	1	
8月 巡廻	3	2	2	1	8	
8月 面接	0	0	0	0	0	
9月 巡廻	2	2	2	2	8	
9月 面接	2	0	0	0	2	
10月 巡廻	2	2	2	2	8	
10月 面接	0	0	0	0	0	
11月 巡廻	2	2	3	2	9	
11月 面接	1	0	0	0	1	
12月 巡廻	2	2	2	2	8	
12月 面接	4	0	0	0	4	
1月 巡廻	4	2	2	2	10	
1月 面接	0	0	0	0	0	
2月 巡廻	1	2	2	2	7	
2月 面接	0	1	0	0	1	
3月 巡廻	1	1	1	1	4	訪問回数 90件 面接回数 12件
3月 面接	0	0	0	0	0	

年間訪問回数 90回

2年経過後の評価

各施設役職者聞き取り調査結果

法人内研修

- ・自法人で制度体系が出来上がり確立しつつある
- ・入職時の新人指導が統一されたため現場に配属されてからの指導が以前よりスムーズになった
- ・新人職員のフォロー体制がプリセプターを中心に法人全体での取り組みとなった
- ・役割を持った職員を見て、目標とする職員が出てきた
- ・3年研修、4年目研修などフォロー体制ができた
- ・2年目以降職員のモチベーションアップに繋がった
- ・指導的職員育成充実
- ・主任・副主任の意欲的なスーパーバイザーが増えた
- ・各職員の介護技術向上への意識が高くなった
- ・非常勤職員の参加率が高く意識の高さを感じた

施設巡回訪問

- ・施設内の職員が気づかない部分にまで視点が入り、新たな気づきが得られている
- ・環境整備への意識が高まった
- ・利用者様視点、お客様視点に変わった目線で館内を見てくれることがよい
- ・指摘箇所等清掃担当の見直しへのきっかけになった
- ・無関心だった職員が掃除を意識するようになった
- ・主任・副主任以外の職員の意識が変わった
- ・施設内がきれいになった
- ・上司が部下への声かけを行い動かすことができるようになった
- ・若い職員の清掃に対する意識、考え方が分かり上司が指導方法を学ぶことができた

介護福祉士勉強会

祈願 目指せ全員合格!
介護福祉士勉強会&模擬試験
 ~開催のお知らせ~

勉強会
 日時 10月9日/16日/23日/30日 (10月毎週金曜/全4回)
 18:00~19:30 (90分)
 会場 一空園 会議室 *10月23日のみ あんしんの里 地域交流室 となります。

模擬試験
 日時 11月21日(土) 8:30 集合
 【試験時間】 8:45~10:20
 10:30~12:25
 会場 一空園 会議室

応募 下記の申込用紙に必要事項を記入の上、各施設課長まで提出
 応募締切: 9月17日(木)

社会福祉法人 八生会 法人本部

介護福祉士勉強会&模擬試験 申込用紙

※勤務施設 一空園 豊田一空園 ※氏名
 あんしんの里 梅香の里

※参加希望 勉強会のみ 模擬試験のみ 勉強会と模擬試験

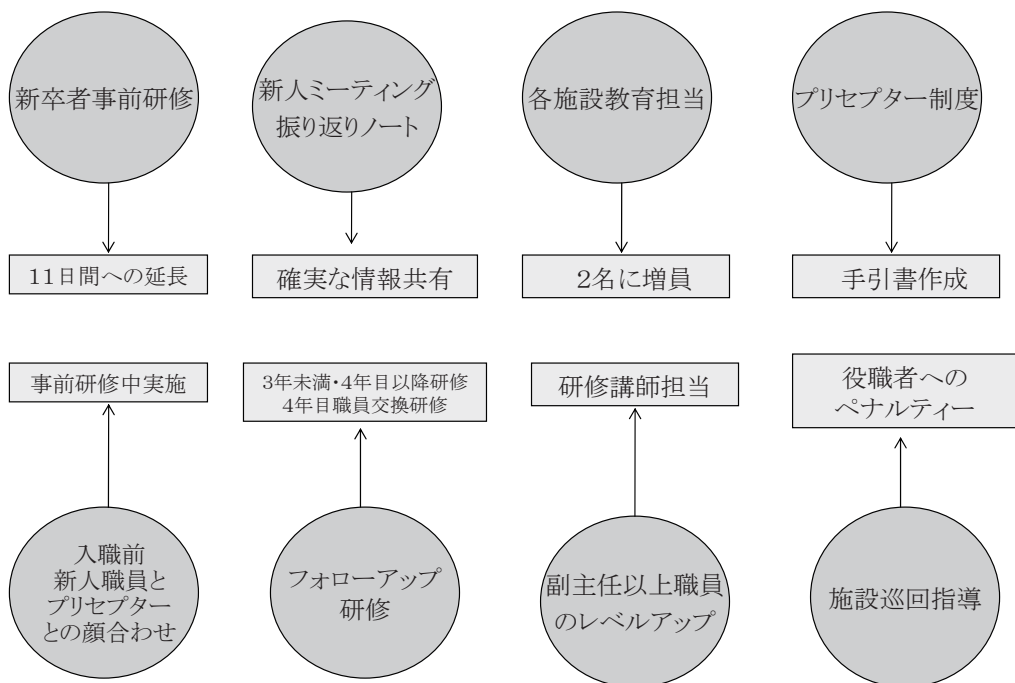
*勉強会は、各回ごとではなく、一括での参加受付となります。



平成21年度
 八生会介護福祉士勉強会参加者
 参加者数 17名・合格者数9名
 合格率53%

全国平均値
 受験者数 130,830人
 合格者数 67,993人
 52%

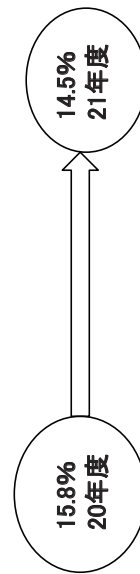
22年度 強化された職員教育 8項目



八生会 離職率

平成21年度 職員状況表
平成22年3月31日 現在
職員数 303 名

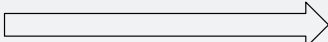
	法人全体			一空園			豊田一空園			あんしんの里			梅香の里		
	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数
全体	303	43.4	5.1	101	43.8	5.7	68	44.9	5.7	73	45.6	4.5	61	38.2	3.9
正規職員	104	33.6	4	32	33.1	3.2	19	34.9	4.8	24	36.5	5.2	29	30.9	3.2
その他	73	44.7	7.7	29	45.1	8	17	47	8.7	14	44.9	6	13	40.7	7.6
非常勤職員	74	47.8	4.3	22	50.4	6.9	15	47.5	4.6	25	47.8	3.4	12	43.4	1.1
その他	52	54.6	4.7	18	52.8	5.2	17	51.7	4.7	10	62.8	3.7	7	54.8	4.6
男性	63	41.1	4.4	22	39.8	4.5	12	37.4	4.3	12	54	4.7	17	36.3	4
女性	240	44	5.2	79	45	6.1	56	46.5	6	61	43.9	4.5	44	39	3.8
退職数(昨年)	44 (46)			8 (23)			14 (10)			6 (6)			16 (7)		
離職率(昨年)	14.5% (15.8%)			7.9% (23.7%)			20.5% (14.7%)			8.2% (9.3%)			26.2% (11.2%)		



参考資料
平成20年度 平均勤続年数 4.4年
離職率 18.7%
※介護労働安定センターより

職員教育今後の課題

- ・中核を担う指導的職員への研修体制を充実させる
- ・専門的職種別研修等充実
- ・施設巡回訪問を継続させ環境整備・風土改革等充実
- ・組織としての教育担当部門を職員数に見合ったように拡大
- ・時代をキャッチした職員教育へのアンテナを高くする
- ・離職率を意識し、働きやすい職場環境こそが良いケアに結びつく
- ・法人の歴史を重視した職員教育環境を目指し、先輩後輩の垣根を越えた風土作りを行う
- ・職員教育を通して一人一人が成長し、また法人組織としての発展を目標とする

人材  人財

改善はおもてなしへの 第一歩！

参考資料

- ・社会福祉法人 全国社会福祉協議会
福祉職員生涯研修課程
基礎編 ・ 指導編 ・ 管理者編
- ・介護労働安定センターより
平成20年度 平均勤続年数 ・ 離職率