

長く働ける職場作り

社会福祉法人 サン・ビジョン（愛知県）

住所 (法人本部) 愛知県春日井市桃山町字北山 5079-1

TEL (法人本部) 0568-89-2301

URL <http://www.e-sunlife.or.jp>

経営理念

<法人の理念>

- 地域とともに少子高齢社会を考え、安心で未来ある街づくりに貢献します。
 - 子どもの無限の可能性を引き出し個々のもつ力をはぐくみ、地域で育てる環境をつくります。
 - 子どもの優しい心、豊かな心、強い心を育てます。
 - 高齢者がもてる力を発揮して、自信と幸福を感じられる生活を支援します。
 - 高齢者の尊厳と自己決定を尊重し、一人一人のライフスタイルを支援します。
 - 職員がプロフェッショナルとして喜びと誇りをもち、自ら改革する力をもてるよう育成します。
 - 法律その他基準に従って、常に組織・運営を見直します。
 - 地域社会の変化と改革の先駆者となります。
 - 社会福祉制度のセーフティネットとしての役割を果たします。
- <ミッション> 「少子高齢社会をトータルサポートする」

事業内容及び定員

特別養護老人ホーム（20名）1か所、（29名）1か所、（30名）3か所、（90名）1か所、（100名）3か所、（140名）1か所
介護老人保健施設（80名）1か所、（90名）1か所、（サテライト型20名）1か所
ケアハウス（50名）1か所、（60名）1か所
認知症グループホーム（9名）5か所、（18名）4か所
高齢者向け優良賃貸住宅（51戸）1か所
有料老人ホーム（住宅型20戸）2か所、（住宅型24戸）1か所、（介護付24名）1か所、（介護付36名）1か所
生活支援ハウス（10名）1か所、（15名）1か所
小規模多機能型居宅介護（29名）3か所
ショートステイ（10名）5ヶ所、（12名）1ヶ所、（16名）1か所、（18名）1か所、（20名）1か所
デイサービス（10名）3か所、（12名）1か所、（15名）2か所、（20名）1か所、（30名）1か所、（35名）2か所、（40名）1か所、（47名）1か所、（52名）1か所
大型デイケア（150名）1か所、デイケア（60名）1か所
訪問リハビリ 1か所、訪問介護 1か所、居宅介護支援センター 7か所、在宅介護支援センター 1か所、地域包括支援センター 2か所、福祉用具レンタル 1か所、一般賃貸住宅（10戸）1か所
認可保育園（60名）1か所
多世代交流による地域活性化の事業 1か所、農業事業（地域貢献事業）1か所

収 入 (法人全体) 平成26年度決算	① 社会福祉事業	6,207,921,576 円
	② 公益事業	1,214,645,723 円
	③ 収益事業	13,570,463 円
	合計	7,436,137,762 円

職 員 数
(法人全体) 1,134 名 (非常勤含む)

- 当 面 する
経 営 課 題
- 1 介護サービスの質の向上
 - 2 保育・子育て支援サービスの向上
 - 3 社会貢献事業の推進
 - 4 経営意識の徹底
 - 5 労務管理・職員教育の徹底

取 組 みに
着 手 した
理 由、 背 景

社会福祉法人サン・ビジョンは、長野県内において 10 施設 (以下、長野エリア) あり、主に介護サービスの事業を運営している。介護サービスを受けられる高齢者が年々増加する中、介護に携わる職員は人材不足であると言われている。この状況の中で、当法人では有資格者だけでなく、無資格者も積極的に雇用し、人材確保につなげている。また、職員が長く働き続ける職場づくりを推進するため、長野エリアでは、新人職員をはじめ職員に対する人材育成について見直しを図ったため、ここに報告する。

- 取 組 みの
現 時 点
で の 効 果
- ◎「OJT 新人教育」: 介護長・リーダーが主となり、法人で取り組むチャレンジシート・スーパースターシートの活用の他に、①新人職員教育チェックシート、②施設実習報告書、③介護チェック表を用いた OJT 教育の見直しを実施し、職員自身が自信をもってサービス提供ができるようにした。
 - ◎エントリー研修: 当法人では、資格取得、リーダー・相談員養成コース、ケアマネージャー養成研修、認知症ケア研修などを実践している。
長野エリアでは、他にも今年度より目的別研究会 (①排泄、②食事、③環境、④ゆとり) を追加し、利用者様の自立を引き出す支援の研究会を開始している。研究会であるため、講義の話し手が伝えるばかりでなく、研究会に参加した職員自身が自事業所の課題について検討し実践するものである。そのため、職員が更なる知識や技術の向上を図りながら、仕事への達成感や満足感が一層得ることができるように進めている。
 - ◎まとめ: 今後も人材育成の見直しについて、継続して取り組み、各職員が自己の成長を感じ、いきいきと働ける職場にしていきたい。



長く働ける職場作り

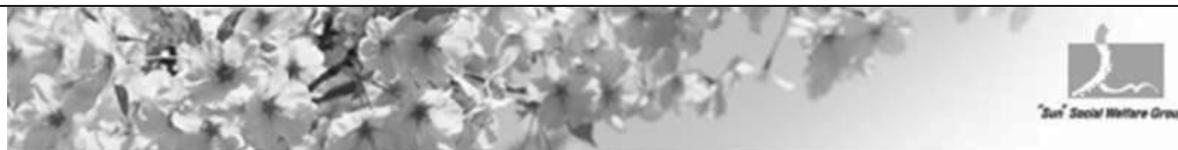
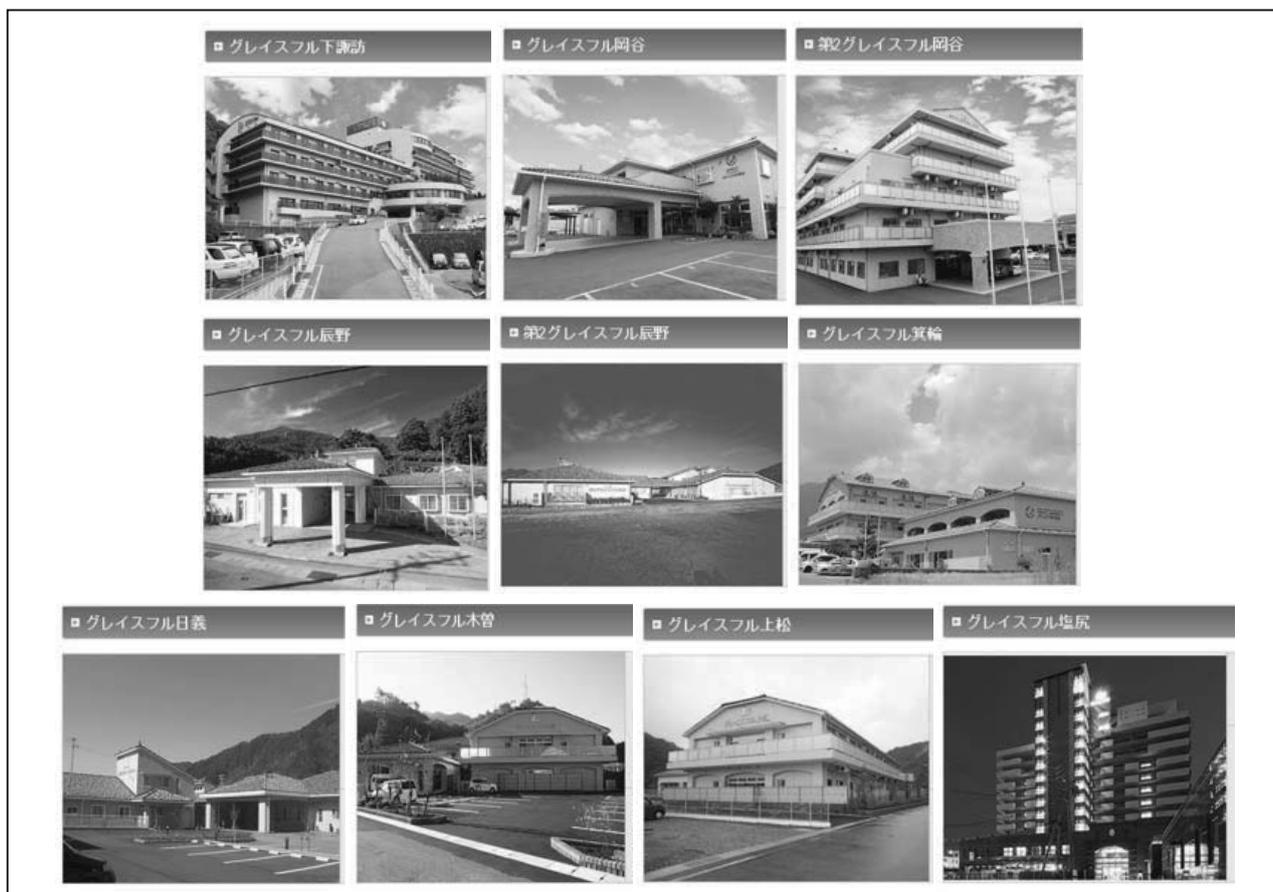
— 取り組み内容資料 —

社会福祉法人サン・ビジョン
長野エリア



社会福祉法人サン・ビジョン

長野県において10施設の施設運営



スーパースターシート (介護職：一部を抜粋)

職員は、「スーパースターシート(組織の一員としての能力、専門職としての能力、マネジメント能力)」に基づき、現状の力量を自己評価する。
「スーパースターシート」評価実施後、必要に応じた上司との面談を通じ、事業計画への貢献度、実績評価等も考慮し「チャレンジシート」にて自らの目標を設定する。
上司は目標の達成状況の確認と評価を毎年3月に実施する。

レベル コース別職位 果たすべき職務	事業計画に即した判断・行動・業務改善
レベルE～G マシ/マトコース：幹部職員C～A	幹部職員スーパーシートを参照
レベルD スペシャルコース：S級 ・施設（建屋）全体を考えたの判断 ・人材育成 ・高度な専門性の発揮 マシ/マトコース：管理職員1 ・施設（建屋）全体を考えたの判断 ・人材育成 ・高度な専門性の発揮 ・事業運営	①施設の事業計画達成のためにリーダーシップが取れている。 ②問題解決力を高めている。 ③4Sの徹底についてリーダーシップを取っている。 ④ISO9001、14001の管理者を担う力量を持っている。
レベルC スペシャルコース：上級 ・事業所全体を考えたの判断 ・人材育成 ・優れた専門性の発揮 マシ/マトコース：管理職員2 ・事業所全体を考えたの判断 ・人材育成 ・優れた専門性の発揮 ・チーム指導	①施設の事業計画の達成に努力し、他職員の模範となっている。 ②上司の指導・援助を受けながら、問題解決に努めている。 ③4Sを実行し、他の職員に良い影響を与えている。 ④ISO9001、14001の目標達成に積極的に取り組んでいる。
レベルB スペシャルコース：中級 ・チーム全体を考えたの判断 ・後輩職員のサポート ・専門性の発揮	①施設の事業計画に基づいて行動している。 ②上司の指示・指導のもと、問題解決に協力している。 ③指導・注意を受けなくても、4Sを実行している。 ④ISO9001、14001の目標と計画を理解し、実行している。
レベルA スペシャルコース：初級 ・組織の一員としての基本の習得・実行 ・担当業務の習得・実行	①法人の理念、施設の事業計画を理解している。 ②4S（整理・整頓・清掃・清潔）の意味とその重要性を理解している。 ③ISO9001、14001の重要性を理解し、指導・注意を受けながら実行している。



施設実習報告書

入職から1ヶ月、業務日誌としてその日に学んだこと、今日特に関わりを持った利用者様を記入し、その欄に評価者がコメントを書くものである。日々の業務に入っている中で感じたことなど、話をするだけでは気付けない部分も知ることが出来るようにした。また、担当職員から評価をもらうことで新人自身も足りない部分が再度認識できる。

《施設実習報告書》		日にち	平成 26年 月 日 ()
氏名		勤務形態/勤務時間	/ ~
・一日の中で特に学んだこと、疑問に思ったこと、できなかったことなどを記入すること。 ・ ・			
今日の利用者様	様	<評価コメント>	
・新しく発見したこと、そのことに対して働きかけたことを記入すること。 ・ ・			
		実習指導者: 印	
次回の勤務の目標		・次の勤務でできるようになりたいことや、学びたいことを記入すること。	
・ ・			
次の勤務で関わりたい利用者様	様		
<評価コメントを受けて、今後励みたいこと、反省したこと>			



介護チェック表 (介護職：一部を抜粋)

介護職として求められる基本的な「接遇」「排泄」「入浴」などの項目にわけ、さらに詳細に内容を明記することで分かりやすく示したものである。チェック表にはそれぞれ1, 3, 6か月後に◎、○、△、×の4項目でチェックを付けるようになっており自分自身の足りない部分を明確にできるものである。

(チェックルール)		(目標)							
<ul style="list-style-type: none"> ・指導がなくても1人でできる→◎ ・見守りをしていれば1人でできる→○ ・指導・助言があればできる→△ ・できない→× ・未経験の項目はその欄に斜線を引く ・未経験の項目はその欄に斜線を引く 		<ul style="list-style-type: none"> ・2重線の欄の時期を目標とし、それまでには一人でできるようにする。(◎もしくは○) ・1回目(1ヶ月) 2回目(3ヶ月) 3回目(6ヶ月) ・夜勤業務開始前は必ず介護チェックを行い、*印の項目すべてにおいて○印以上となっていることを確認し、実施する。 							
項目	内容	1回目		2回目		3回目		アドバイス	
		本人	評価者	本人	評価者	本人	評価者		
A	勤務 マナー	・出勤簿に捺印をし事前に情報収集を済ませ、定時に職務につくことができるか。*							
		・やむを得ず欠勤・遅刻等発生する場合は速やかに届出を提出できているか。*							
		・早退・有休等の場合は事前に施設長・所属長の承諾を得て届出を提出できているか。*							
		・体調管理に努めチームに迷惑をかけていないか。*							
	接遇 マナー	・誰にでも自ら進んで笑顔で挨拶ができているか。*							
		・気分が左右されることなく穏やかな対応ができているか。*							
		・公私の区別をつけ相手に応じて正しい言葉使いができているか。*							
	身だしな みマナー	・清潔・安全に配慮した身だしなみができているか。*							
	その他	・報告・連絡・相談ができているか。*							
		・決められた時間を守り、提出物は期限を守ることができているか。							
		・守秘義務を守ることができているか。*							
		・自己研鑽のために研修等に参加することができているか。							
	基本姿勢	・高齢者がもてる力を発揮して、自身と幸福を感じられる生活を支援するよう努めているか。							
		・高齢者の尊厳と自己決定を尊重し、一人一人のライフスタイルを支援するよう努めているか。							
		・フライバシーや、羞恥心に配慮した対応ができているか。*							
・利用者様のペースに合わせたケアができているか。*									
	・利用者様の残存機能を大切にできているか。								

「OJT新人教育」の成果

・施設実習報告書の活用により、業務の振り返りが行え、各スタッフの理解度が深まった。また、日々の悩みなどを文章化してもらうことができ、次に行う必要がある指導内容など明確にすることが行いやすくなった。

・介護チェック表をもとに、面談を行うことにより、まだ理解不足の点などが明らかになり、危険予測:リスクマネジメント教育を再度行うなど教育の強化に結び付けることができた。

・危険予測:リスクマネジメント教育では、各リーダーが施設内の一場面(入浴場面・排泄場面・移動場面・食事場面・リビング場面・移乗場面・居室場面)を写真にとり、その写真の中にどのような危険が潜んでいるか、どのような改善が必要かを考えられる資料を作成し、新人スタッフも指導スタッフも一緒に勉強することができた。

・新人スタッフの不安要素を早い時期に気がつき、対応できることがチームとしての質の向上、離職防止につながることを確認することができた。



エントリー研修

介護保険の理解、就業規則の理解、事故予防、感染予防、マナーなど必須としている研修以外に、各スタッフがスキルアップを目指す機会として開催。
各エントリー研修の内容には、対象者の目安も明確にし、全スタッフへ募集チラシを配布する。

研修名	ねらい	開催月	募集要項
認知症ケア研修	認知症についての理解を高めるとともに、グループワークを通して、実際の利用者様のケアの改善を目指す。	7・9・11・2月 (課題学習あり)	認知症ケア専門士のテキストをもとに認知症について理解を深めます。また、実際の利用者様についてのグループワークを通して、学んだことを現場での実践へつなげる研修にしていきます。さらに、この研修を通して来年度の『認知症ケア専門士』試験の資格取得にも役立つ勉強会とします。キャリアアップにつながる研修ですので、ぜひ参加してください。
ノーリフト コーディネーター 認定研修 *法人共通	ノーリフトの実践・展開における知識と技術の修得と適切なアセスメント能力を身に付ける。 *時間内研修	7月から4ヵ月間 (課題学習あり)	日本ノーリフト協会、全国ノーリフト施設協議会が実施している、ノーリフトコーディネーターの認定研修です。ベーシックコースとアドバンスコースがあり、ベーシックコースではノーリフトの定義と理念を知り、実際のリフトやスライディングシートを体験します。また腰痛予防の視点からどのように現場でノーリフトを実践するかを考える研修です。アドバンスコースでは労働安全衛生リスクマネジメントを含んだノーリフトの実践と施設内での定着のシステム構築に関することを学ぶ研修です。自分のケアを振り返り、見直すのには非常に良い研修です。
介護福祉士 資格取得コース *法人共通	問題集を用いた学習や模擬試験など、介護福祉士合格を目指す	7～1月	介護の実務経験4年目に受験資格が得られます。実務者研修を受講せずに受験できる最後のチャンスです。 7月から毎月1回、18時10分～19時10分にて自己学習する時間を下諏訪・箕輪・木曾・塩尻施設内に設けます。また、模擬試験や実技試験研修も実施します。一緒に努力を積み重ね、合格を目指しましょう。
介護支援専門員 資格取得コース *法人共通	問題集を用いた学習や模擬試験など、介護支援専門員合格を目指す	6～10月	介護支援専門員の資格を取得すると、ケアマネジャーの職務ができるようになります。このコースでは、10月の介護支援専門員の試験に合格するために6月から毎月1回、18時10分～19時10分にて問題を解きます。コース参加者には、事前にその問題の元となる要点集を配布しますので、自己学習した上で臨んでください。終了前までに問題に対する回答集、次回の要点集を配布します。受験は、介護業界の経験6年目となりますが、先に先に勉強し、一発合格を目指しましょう。開催方法：下諏訪・箕輪・木曾・塩尻施設のテレビ会議を使用
ケアマネジャー養成研修 体験コース *法人共通	経験年数3年目以上を対象とし、法人内居宅、施設ケアマネの役割や業務内容を体験し理解を深める	5～10月の間の 4日間	公休を活用した体験コースです。居宅・施設ケアマネの役割を知りたいなど、経験年数3年目以上の方なら誰でも参加できます。(資格の有無は問いません。ただし、希望者が多い場合は、選抜になります。)居宅、施設ともにケアマネに同行し見学や体験実習を行います。今後、自分がどのような職種でステップアップできるか考えるきっかけにしたい!そんな気持ちがある方!是非どうぞ。参加希望者は3月末までに各施設のケアマネージャーまで声をかけてください。
ケアマネジャー養成研修 Aコース *法人共通	施設ケアマネとしての基本的な知識・スキルを習得します。 *時間内研修	10～3月	(対象者選出方法) 介護支援専門員の資格を有する者が対象です。7月から募集を行い、自薦または施設からの推薦によって選出後、エリア運営会議にて参加者を最終決定します。 (具体的計画) 研修期間：10～3月、研修内容：座学：1日×3回、現場実習：1日×6回 ※このコースを修了者は、次期施設ケアマネ候補としての法人登録を行います。真剣にケアマネ業務に就きたいと考えている方!の為のカリキュラムです!

研修名	ねらい	開催月	募集要項
初級リーダー コース *法人共通	法人の理解、コミュニケーション、チーム形成、ストレスマネジメントなどリーダーとして求められる基礎的能力の取得 *時間内研修	6月～12月 (課題学習あり)	新任リーダー（概ね就任1年未満）及び今年度リーダーになる予定の方の必須研修です。 介護部会より、別にて募集要項が配布となります。募集は4月頃の予定です。
中級リーダー コース *法人共通	法人の取り組み、コーチング、リスクマネジメントなどと交換研修の実施から業務改善の視点を学び、チームを高めるための能力の取得 *時間内研修	7～2月 (課題学習あり)	介護部会より、別にて募集要項が配布となります。参加者決定は5月頃の予定です。
上級リーダー コース *法人共通	マーケティング・目標管理など事業運営及び高度な専門性に関する能力の取得 *時間内研修	10～8月（予定） (課題学習あり)	介護部会より、別にて募集要項が配布となります。参加者決定は7月頃の予定です。
相談員養成コース *法人共通	相談援助技術・稼働管理など企画開発スタッフとしての基礎知識の取得	11、12、1、4月 (課題学習あり)	平成27年度 相談員養成コース 講義カリキュラムに沿って、法人統一の内容ですすめていきます。 7月養成コース応募・審査、8月体験実習、9月コース説明会を開催予定です。 *コースに参加される方は説明会への参加が必要です。 企画開発スタッフとは、施設でいう「相談員」の役割となります。事業所の収入を担う部分を担当し、いかにして収入を伸ばすかを考え、戦略を練りながら、事業運営を担います。また、関連機関である病院や他事業所と連携を図り、利用者様のニーズを拾い上げながら、生活支援を行う職種です。相談員を目指す方は参加が必須です、まずは説明会に参加ください。
相談員現任者 コース *法人共通	マーケティング・稼働向上・事例検討など企画開発スタッフとしての応用知識の取得 *時間内研修	5、9、11、3月 (課題学習あり)	平成27年度 相談員現任者コース 年間カリキュラムに沿って、法人統一の内容ですすめていきます。課題の提出をしながら、お互いのスキルアップを目指していきます。
相談員スタッフアップ 研修 *法人共通	施設運営を担う管理者に必要な知識を習得し、能力、感覚を養い、管理者として対応した職員を育成する *時間内研修	10月～の隔月 (課題学習あり)	法人主催部署より、別にて募集要項が配布となります。（時期未定）

研修名	ねらい	開催月	募集要項
目的別研究会 ①排泄	排泄介助の基本から自立支援について学び、実践の場で学びを生かしたサービスを提供する。 *時間内研修	5・7・9・11月	排泄ケアの基本を学びながら、おむつ内排便ゼロへの取り組みを中心に研究を進めます。 研修時間は3時間で、前半は講義形式、後半はグループワークをおこない、課題の発見→目標設定→計画作成→実施のサイクルで、実際の現場を変える研究会にしていきます。2年目以上の職員であれば、誰でも参加可能ですが、4回通して参加することが条件です。ぜひ一緒に活動していきましょう。
目的別研究会 ②食事	食事介助の基本から自立支援について学び、実践の場で学びを生かしたサービスを提供する。 *時間内研修	5・7・9・11月	利用者様の食の楽しみについて考える研究会です。 研修時間は3時間で、前半は講義形式、後半はグループワークをおこない、課題の発見→目標設定→計画作成→実施のサイクルで、実際の現場を変える研究会にしていきます。2年目以上の職員であれば、誰でも参加可能ですが、4回通して参加することが条件です。ぜひ一緒に活動していきましょう。
目的別研究会 ③環境	利用者様にとって意欲向上につながる環境について学び、実践の場で学びを生かしたサービスを提供する。 *時間内研修	6・8・10・12月	環境改善や利用者様にとって快適かつ意欲が向上するための環境について考える研究会です。 研修時間は3時間で、前半は講義形式、後半はグループワークをおこない、課題の発見→目標設定→計画作成→実施のサイクルで、実際の現場を変える研究会にしていきます。2年目以上の職員であれば、誰でも参加可能ですが、4回通して参加することが条件です。ぜひ一緒に活動していきましょう。
目的別研究会 ④ゆとり	利用者様が楽しく生活するための方法について学び、実践の場で学びを生かしたサービスを提供する。 *時間内研修	6・8・10・12月	アクティブリビングやヘルシーエイジングを基本に、利用者様の生活の楽しみについて考える研究会です。 研修時間は3時間で、前半は講義形式、後半はグループワークをおこない、課題の発見→目標設定→計画作成→実施のサイクルで、実際の現場を変える研究会にしていきます。2年目以上の職員であれば、誰でも参加可能ですが、4回通して参加することが条件です。ぜひ一緒に活動していきましょう。

食事・排泄・ゆとり・環境研究会 年間予定表

		5月	7月	9月	11月
食事	講義	①食事の意義 ②食事摂取の基本の理解	①自立支援介護 ②水分摂取の重要性(白十字さんによる講義)	①食事の楽しみ	①口腔ケアの重要性
	取り組み	①誤嚥予防のための取り組み(姿勢の確保や食事介助の方法など)	①水分が好きな時にとれる環境作りの検討 ②水分摂取に取り組み利用者様の選定と計画作成	①食事を楽しむための取り組み検討(環境改善や食事に関する行事の開催など)	①効果的な口腔ケアの実践に向けての取り組み
排泄	講義	①法人が目指す排泄・自立支援介護 ②排泄のメカニズムの理解(白十字さんによる講義)	①排泄の自立の理解(1) ②トイレでの排便の理解	①排泄の自立の理解(2)	①おむつ内環境改善(白十字さんによる講義)
	取り組み	①失禁や頻尿に対する取り組み	①排便コントロールに仕組み利用者様の選定と計画作成(1)	①排便コントロールに仕組み利用者様の選定と計画作成(2)	①スキンケアへの取り組み ②臭気対策
		6月	8月	10月	12月
ゆとり	講義	利用者様の生きてこられた時代の理解① ～高齢者の生きてこられた時代～(担当理事による講義)	利用者様の生きてこられた時代の理解② ～これからの高齢者が望む生活～(担当理事による講義)	利用者様の生きてこられた時代の理解③	①生活歴の把握の必要性 ②フェイスシートの理解
	取り組み	①利用者様の言動と時代の関連付け	①コミュニケーションの重要性 ②これから目指すべき介護	①利用者様との接し方・コミュニケーション ②利用者様に合わせたアクティビティ	①自分のフェイスシートの作成とアプローチ
環境	講義	①快適な環境の理解 ②音・臭い・明るさがもたらす影響	①自立支援介護 ②アクティブエイジングの理解と環境づくり	①運動(歩行)の重要性	①快適な睡眠の理解
	取り組み	①快適な環境づくりの取り組み	①アクティブエイジングに向けての環境改善	①利用者様の選定と歩行への取り組み	①快適な睡眠のための取り組み(環境改善やアロマの導入など)

研究会の成果

・各研究会において約30名の参加があり、各研究会が連携を図り、自立支援介護の実践に向けて、様々な方面より学んだことを実践できるよう努めている。

・介護長と教育担当が中心となり進めているが、長野エリア担当理事をはじめ、各管理者もアドバイザーとして参加し、法人の考え方や取り組みの重要性を伝えている。また、職員と研究会という場を通して、コミュニケーションを図ることにより、職員の思いや抱えている課題を知る機会にもなっている。

・各職員が毎回、テーマに合わせた実行計画を立案し、フロアーで実施した結果を報告する形をとっている。そのため、昨年度までのようにリーダーが中心となって事業計画の推進を図る方法と比較し、職員自身が主体的に研究会に参加しているため、事業計画実践への意識が高くなっていると感じられる。

・事業所ごとではなく、エリア全体で進めることにより、各事業所の情報共有の場としても有効となっている。今後は、得た知識を実践へつなげる力を更につけることができるように、継続してサポートしていきたい。