

# 人材から人財へ 育成・定着を図る取組み ～認め高めあえるチームづくり～

社会福祉法人松園福祉会  
特別養護老人ホーム あすなる園

介護主任 猪木 佑一

# 社会福祉法人 松園福祉会

多機能型障害児施設



柏台グループホーム  
日輪の家・水月の家

# 課題

- 良質な介護サービスの提供
- 多様な福祉ニーズに応えることができる優秀な人材の確保と育成



どのような人材??

# あすなろ園が求める人財

何事にも一生懸命に取り組み  
責任感があり

**前向き**に物事を捉えることができる人

前向きな人

# 職員意識調査（ESアンケート）の概要

	平成26年度	平成27年度
目的	職員の就業意識調査を行い、今後の職場環境の改善に活用することを目的として実施	
調査対象	全職員（一部職員除く）	
調査時期	平成26年3月	平成27年2月
配布	116	122
回収	99	107
回収率	81%	88%

# 平成26年・平成27年 ESアンケート 実施内容及び評価方法

## ◎実施内容

- ・設問26項目

職場の人間関係やしごとの楽しさ等

- ・設問毎に回答者の感覚で回答

①(非常に少ない) ~ ⑤(たいへん多い)

## ◎評価方法

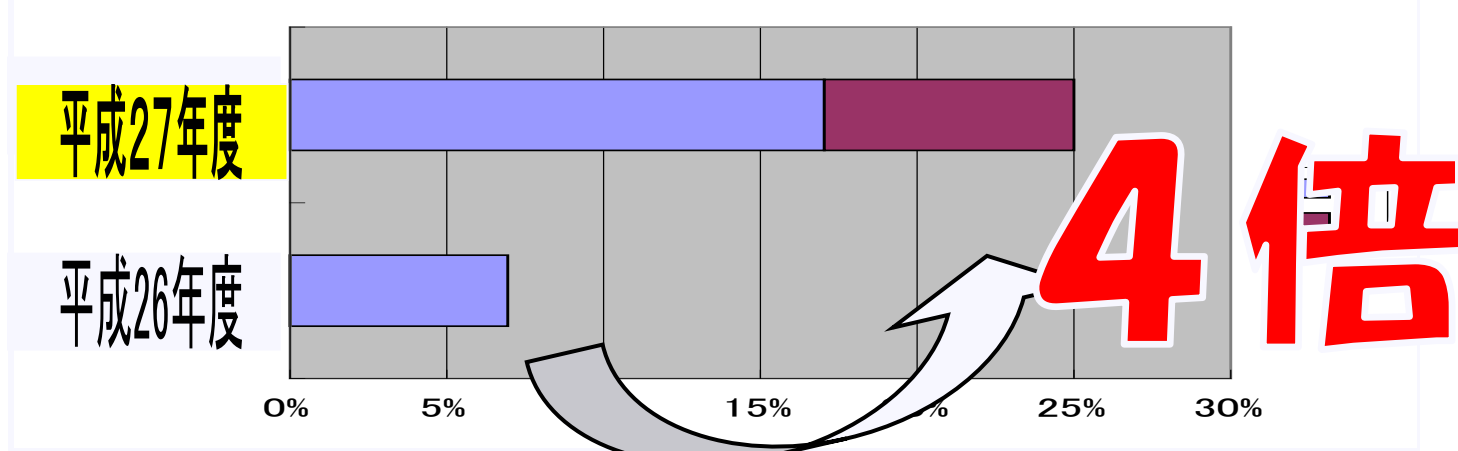
- ・全体に占める④と⑤を合わせた割合を前年と比較

### 2. 職場に居ると楽しく感じる

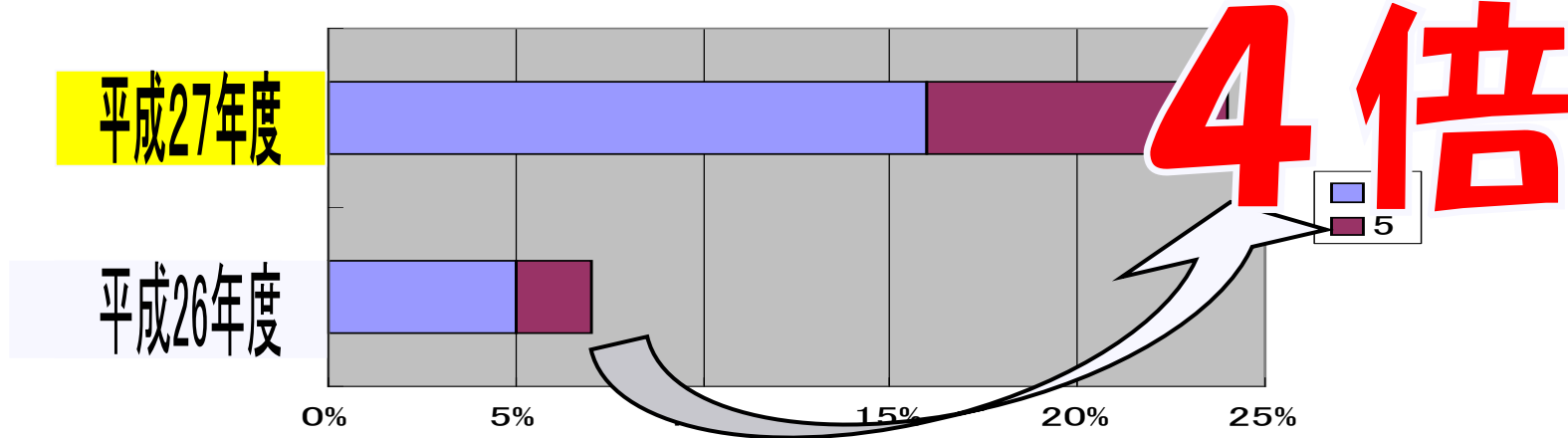
	← 非常に少ない(no)			たいへん多い(yes) →	
	1	2	3	4	5
H27	10%	15%	45%	23%	7%
H26	11%	22%	51%	14%	2%

※ 対象職員数に差があるため、年次毎の総対象者比(%)として表示

この職場はとてもたのしいので辞めようと思わない。



上司は職場を楽しくするための措置を講じてくれる。



# 業務外・職場外交流促進

親睦会費助成制度

- ・職員 **5** 人以上集まれば 1人**2,000円**補助

厚生環境委員会が主体

親睦費助成の他、クラブ活動、職員旅行、職員新年会、  
新職員歓迎会等を企画運営



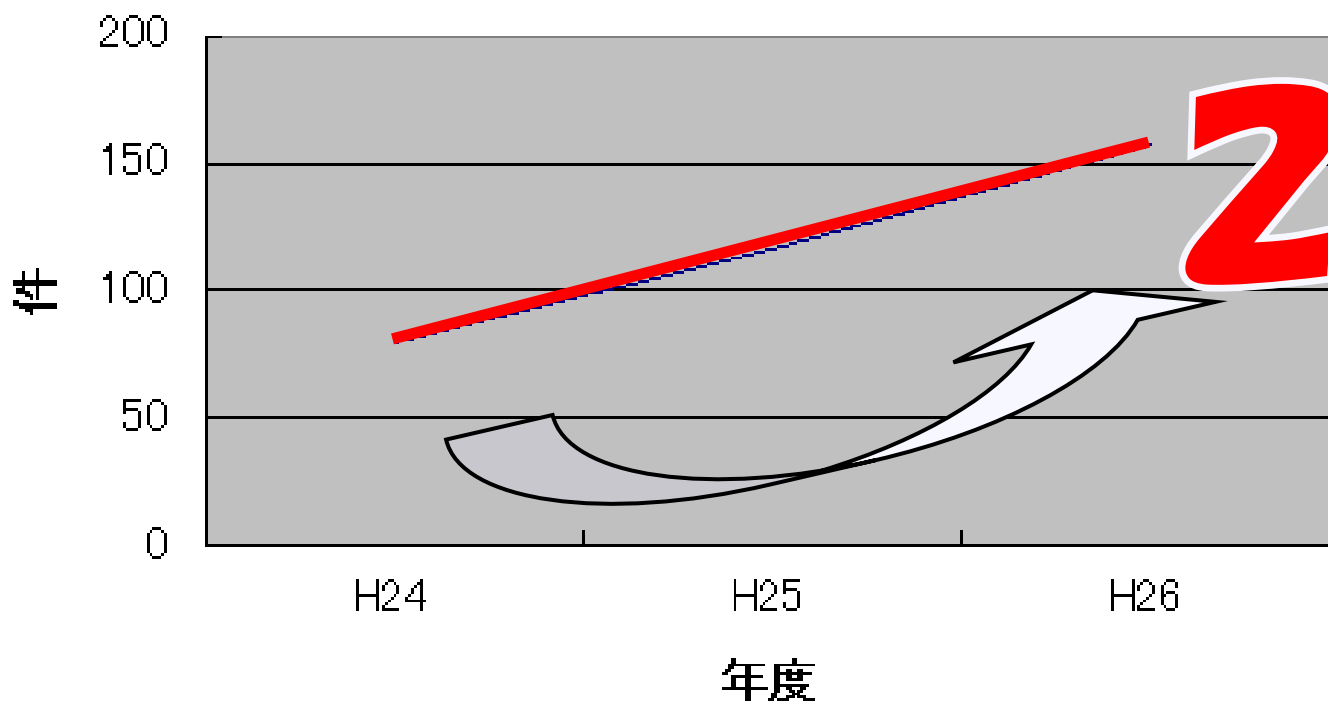


# 業務外・職場外交流促進

親睦会費助成制度

- ・職員**5**人以上集まれば 1人**2,000円**補助

平成24年より開始



# あすなろ” イイネ” システム (法人内共通システム)

あすなろ園 介護管理システム

2016年01月 月間目標

あすなろ園内メール あすなろイイネ!

あすなろイイネ!

◎勤務変更のお知らせ(新規利用者カンファ参加の為)

★★医務室より★★

★★医務室より★★

新年会の日の勤務について

入退 送迎 居室

9:30 入所 詳細

10:00 入所 概

16:30 退所 概

16:40 退所 概

デジカメラ写真

栄養ケア

医務用

医務報告

身長体重 アルブミン

入浴チェック

事務所用

職員登録

事業日誌 (事務所用)

不具合報告

終了

あすなろイイネ! システム

新しくイイネを送る

ランキング表

閉じる

受け取ったイイネ!

受信済

日時	発信職員名	区分	point		
2016/01/06 15:59:02		サックス	3	読了	内容表示
2015/12/14 20:44:54		サックス	3	読了	内容表示
2015/12/10 17:59:02		サックス	3	読了	内容表示
2015/11/29 2:21:36		サックス	3	読了	内容表示
2015/11/25 20:07:51		サックス	3	読了	内容表示
2015/11/15 15:39:11		サックス	3	読了	内容表示
2015/11/04 23:20:43		サックス	3	読了	内容表示
2015/11/03 19:45:27		グッジョブ	5	読了	内容表示

自分が送ったイイネ!

送信済

日時	受取職員名	区分	point			
2016/01/11 14:56:02		グッジョブ	5		内容表示	削除
2016/01/11 9:37:00		グッジョブ	5		内容表示	削除
2016/01/11 9:29:42		グッジョブ	5		内容表示	削除
2016/01/08 9:54:39		サックス	3	読了	内容表示	削除
2016/01/05 18:03:28		サックス	3	読了	内容表示	削除
2016/01/05 18:00:50		イイネ	1	読了	内容表示	削除

# あすなろ” イイネ” システム (法人内共通システム)

## イイネシステム(PPOINT)

- 1行為1～5Point  
(グッツォフ、サンクス、ナイストライ、イイネ)
- イイネと思う行為は投票者の主観に任せている
- 月毎にPoint集計し最もPointを獲得した職員

### (GoodJob賞)

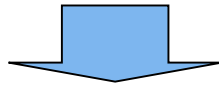
良いところを見つけ褒めた職員

### (BestSupporter賞)

としてバッジを付与

# 助け合い、高めあえるチーム作り ～コミュニケーションノートを用いて～

- この取り組みをしようと思った経緯  
年度初めに、どのような職場（部署）にしていきたいか  
職員同士で話し合った結果



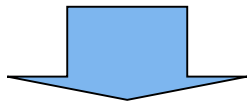
- ・職員同士のコミュニケーションが活発
- ・いろいろなことが話し合える
- ・相談できる
- ・お互いを助け合い、高めあえる

そんな職場にしたい！

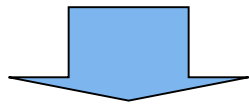


# コミュニケーションノートとは・・・

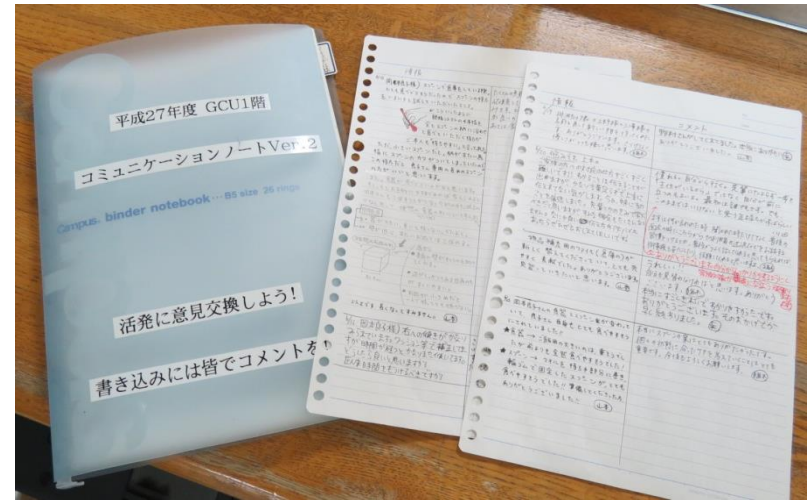
- 🥰🥰 利用者との関わりから得た情報
- 🥰🥰 ケアについて、検討したいこと
- 🥰🥰 試してよかったこと
- 🥰🥰 困っていること
- 🥰🥰 不安なこと などなど









情報提供したり、質問する  
職員同士のコミュニケーションツール



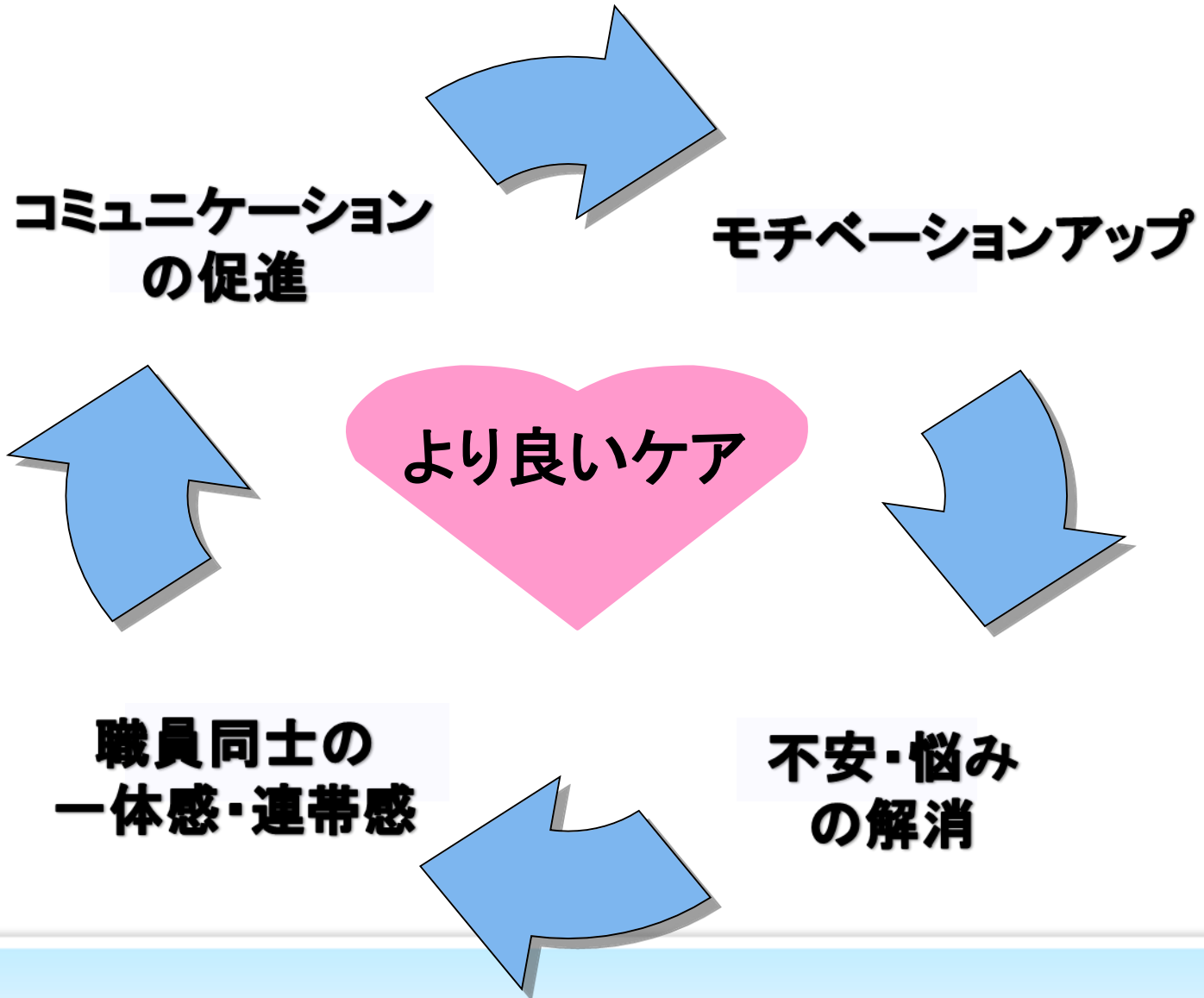
職員同士の一体感・連帯感



# コミュニケーションノートを活用しての 職員の反応

-  他職員の記入を見ることで、ケアの参考になる。
-  他者の気づきを共有することでより良いケアが提供できる。
-  疑問や不安の解消
-  ノートがあることで発言、提案、質問しやすい。
-  他職員が褒めてくれたり、エールを送り合える。
-  コミュニケーションノートを見ること自体が楽しい。

# コミュニケーションノート活用による効果

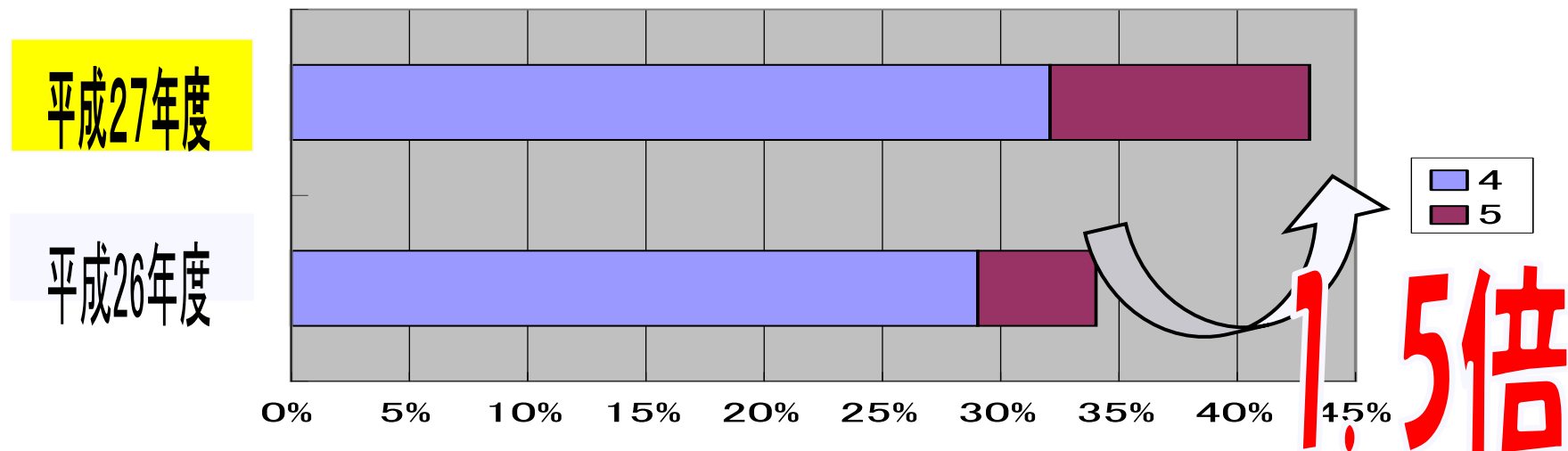


# 活動の成果

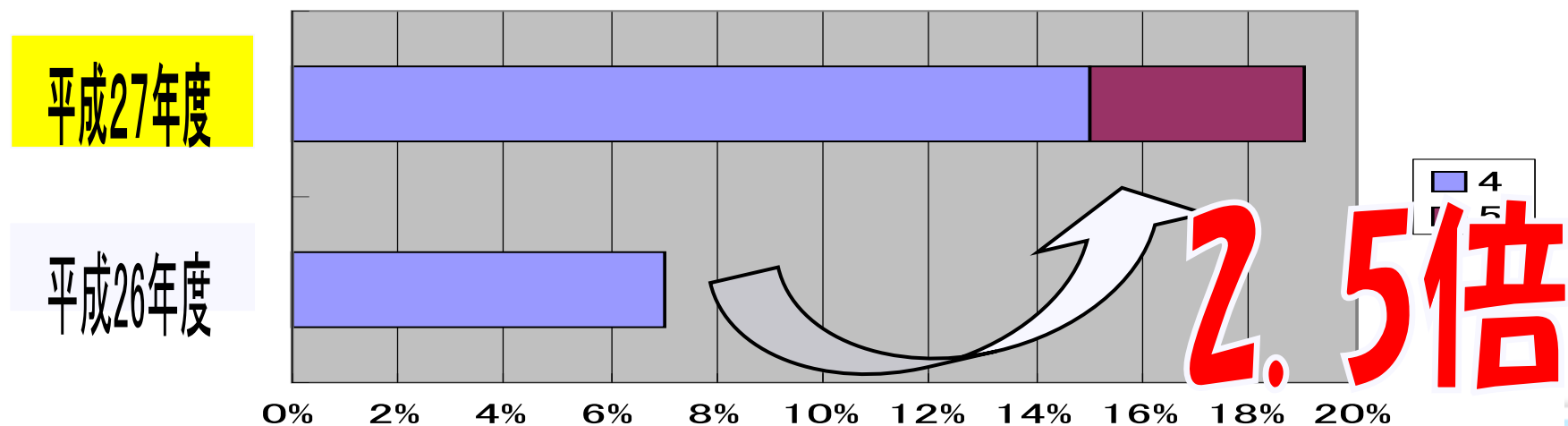
- ・メンバーの良いところを見ようとする意識が高まっている。
- ・「職場に楽しさ」、「やりがい」を感じる職員が増えた。
- ・「認めてもらえる」「褒めてもらえる」と感じる職員が増え、人事考課目標設定において良い変化が現れている。
- ・部署毎の取組みにおいて、「不安に感じていること」に対するアドバイスをメンバー全員で共有することにより現場での育成に繋がっている。



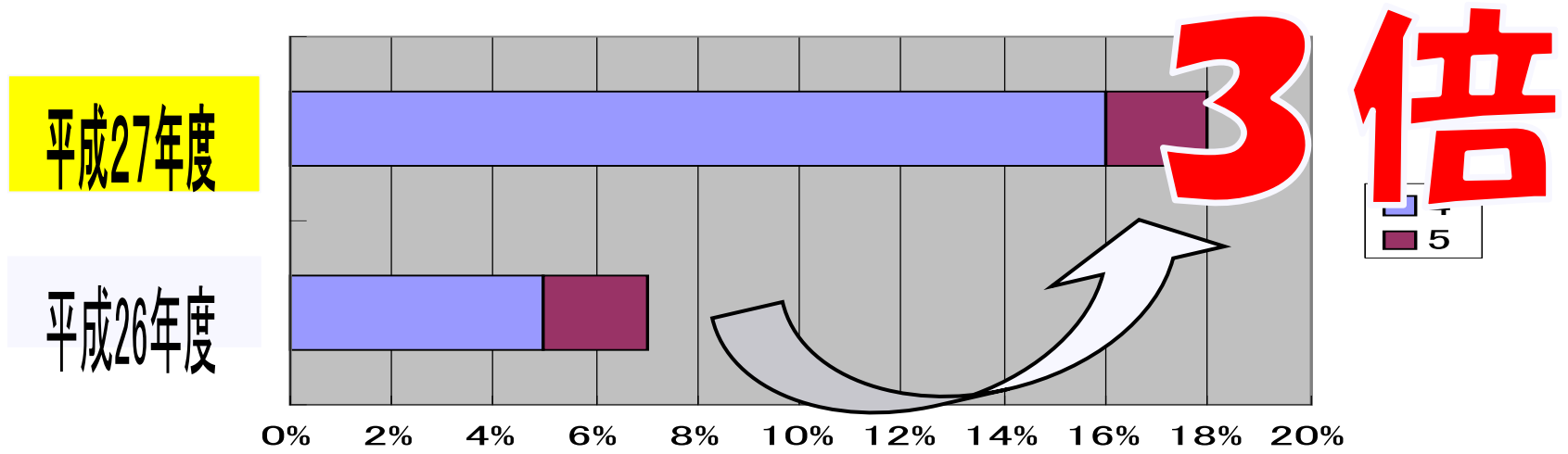
# 他者のしごとを褒めることがある。



# しごとを認めてもらえる(褒めてもらえる)機会がある。



自分をもっといい仕事ができるはずだ。



# 今後の課題

- ・職員によって活動への取組む姿勢に差がある。  
イイネシステムを活用したことがない職員  
3割程度  
コミュニケーションノートへの記入が少ない  
職員 約2割
- ・満足度の測定とイイネシステムの取組みを開始して3年 少しずつではあるが働きやすい  
職場環境づくりを進めていることに理解を示し  
行動に繋がる職員が増えた。  
職場風土として定着するよう進めていく。