

成長する喜びがある施設を目指す！



近江第二ふるさと園

- 彦根市平開出今1343番地3
- http://omi-furusato.jp/dai2_furusato/
- 0749-22-4321 ■従業員数 145名



会社概要

社会福祉法人近江ふるさと会では「生きていて本当に良かった。毎日がとても楽しい。又この楽しい人の世に生まれ替わってきたい！」という気持ちで利用者の方が日々を過ごしていただくことを基本理念とし、彦根市内で4つの施設を運営しています。その中でも、近江第二ふるさと園では、総合高齢者施設として心のふれあいを大切に利用者の日常生活を支援しています。利用者が幸せであるためには、職員も幸せでなければならないとの思いから、職員のライフスタイルに合わせた働き方やキャリアアップへの支援を進め、共に成長することを目指しています。



施設長
清田成子さん

近江第二ふるさと園は、あたたかい心のふれあいを大切に充実したケアで安心の日常生活をサポートする施設を目指しています。多くの人数、介護職や看護職など複数の職種の職員が勤務しているため、サービスのレベルや判断が個人の判断に頼ってしまっている部分があり、ばらつきが出るのが課題と感じていました。基準や求められる事を明確にして、質の高いサービスが提供できる職員を育てていきたいと思っています。そうすることで、働く職員が目的をもって楽しく働け、利用者の方へのサービスの質の向上に繋がると考えています。また、そうした姿を外部に発信することで今後の介護の仕事をしたという人を増やしていきたいと思っています。



介護係長
中山美紗子さん

研修を受けて、チームとして連携することの大切さを知りました。個々の業務能力を高めて、互いに連携しあうことで利用者により良い介護サービスを提供できるようにしていきたいと感じました。そしてそれぞれの役割を明確にすることで、働きやすい環境につながると感じました。



介護支援専門員
野口雅子さん

近江第二ふるさと園は様々な年代の職員が同じ職場で介護の仕事に携わっています。コミュニケーション研修の中で多様性の話を聞き、個人での価値観の違いがあっても、お互いが相手の意見を受け入れることが重要ということを感じました。職員の良いところを伸ばしていけるような関わりをしていきたいと思っています。



障がい者支援施設
所長
森田由美さん

利用者の方へのコミュニケーションが大切なことはもちろん、職員同士でのコミュニケーションではタイムリーに伝え合い、理解し合う重要性を改めて考えさせられました。今後も目標ややりがいを持って、日々スキルアップしていけるように、学びの姿勢を大切にしながら楽しんで仕事をしていきたいです。

「近江第二ふるさと園」がめざす姿！

仕事を通じて成長する“喜び”がある施設をめざす

介護業界全体として、人手不足感があり、また職員育成に関して指導するための明確な指標がなく指導しづらいと感じていた。

そこで、職種ごとに経験年数に従って求められるスキルや仕事に向かう姿勢を明確にし、指導する側とされる側が同じ方向を目指して成長できるようにすることで、成長する“喜び”を感じながら働く職員を増やして地域で注目される施設にしたい。

そして、介護業界を目指す人が増え、そういった人々の目に留まり、魅力を感じて応募してもらえる施設にしたい。



アドバイザー派遣でのアクション

実施内容

施設長に現状の課題をヒアリングし、その背景にある原因を探ったところ、介護士や看護師など多くの職種の職員が在職しており、それぞれの求められる役割や身に付けるべきスキルなども様々であったが、施設として求める姿がはっきりしていなかった。

そこで、各職種の各階層に求められる役割、スキルや能力を整理した「職種職階別の職員像」を作成し、目指すべき姿を言語化し今後の育成に活用することを提言した。

また管理職・管理職予備層が適切に指導できるようにコミュニケーション研修を実施し、多様な価値観をもつ職員に対して、画一的ではなく、一人ひとりに合わせた指導ができることを目指した。



さらにステップアップするためのポイント

● マネジメント研修の導入

専門職として採用した職員が、管理職にステップアップする際には、マネジメントに関する新たな知識やスキルが必要になる。自身の業務知識やスキル以外に、部下のマネジメントに必要なスキルを認識し、習得できるような研修を教育の過程の中で組み込むことが重要です。

● 多くの職員を巻き込んだ取組

職員像の作成にあたっては、各職種に求められるものが網羅できているかを確認するためにも、各現場の職員から意見を聞いたり、試行錯誤しながら、多くの職員を巻き込んで作成することが必要です。

また、「職員像」を職員間に浸透させるためにも定期的な勉強会の実施や、ハンドブックへの掲載により職員全員がいつでも確認できるようにするといった取り組みを進めましょう。