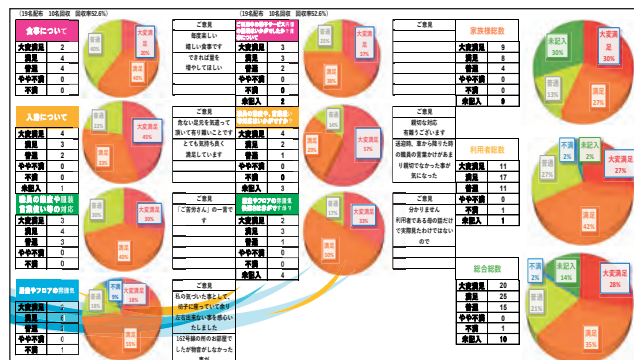


2021.03.17
 ショートステイ利用者の充足度UPを図る
 北条会 地域密着型介護老人福祉施設しゅうざん
 大塚祐輝



利用者家族の求めているものは？

利用中の状況を知りえない中で様子を知る術は、自宅での利用者の言葉が全てとなる。又は送迎時の職員の態度で評価されると考える。

職員像が見えにくい状況で、預けた後の安心感を得てもらう事は容易ではない。どうすれば利用者家族との信頼関係を築けるか？

自身の家族に置き換えて考えると、やはり「今回も楽しかった」などと、笑顔で帰ってくるのが一番かと思った。

利用者は何を求めているのだろうか？

当ショートステイのご利用者に、より魅力ある居場所を提供するため今現在何を望んで、何がしたいか尋ねると「昔に行った〇〇にもう一回行ってみたいな」「何が美味しいか分らんけど、美味しいの食べたいな」との意見が多く出た。

利用者は、ごく当たり前の事を望んでいる事が分かり、チームで想いを共有した。

利用者の望みを叶えるために

どこかに出掛けるのは利用者の身体的負担や人身体制の課題があったので、食事に特化したレクリエーションを企画した。

- ①お弁当作り 1回/週
- ②おやつ作り 1回/週 (おやつ作りは食事費の範囲内で実施)

- ①は、その日のメニューをお弁当箱に御自身で詰めてもらう。主食はお握りとして、これも御自身で握ってもらう。

目的

女性は昔ご主人や子供達に作ったであろう作業を懐かしんでもらう。

結果

意外と男性陣が楽しみながら、丁寧に作業されることが多かった。

- ②はコロナ発生前、地域交流目的で利用者家族や外部に向けて月2回ほど日曜日にCaféを開催していた。曜日限定の為ショートステイ利用者は食べれない方が多く「食べたかったな」等との意見があった。

目的

利用者の意見を取り入れ、なるべく多くのショート利用者へも普段と違う雰囲気を提供する。

結果

作った物の見た目が悪かったり、味がイマイチな事もたまにあるが利用者、職員が一緒に作業した過程を楽しみ、普段よりも笑い声が多く引き出せている。

行動に対する評価

評価

利用者⇒包丁を使用する作業時「まだまだ出来るな」等と笑顔を見せる方や、「昔はもっと出来たのに手がアカン」等と落胆される方もいるが、職員よりも手際が良く、自分達で下ごしらえし作業する事を楽しんでいる。

利用者家族⇒作業中の様子を写真に収め、退所時にお渡しすると「帰ってきて、しゅうざんでこんな事してきたと喜んで話してます」「こんな笑顔家では見せません」等とのコメント頂いている。

職員⇒月毎に担当者を二名一組で配置する事で準備や企画考案の負担軽減にもなり、利用者の笑顔や感謝のコメントでモチベーションアップにも繋がっている。

行動に対する課題と目標

課題

常にマンパワー不足な状況下で、刃物などを取り扱う作業中の利用者の安全を確保し、業務に追われがちな職員のモチベーション低下を防ぎ、より良いパフォーマンスの維持が課題と考える。

目標

今回題材にしたサービスの他にも季節的な行事が定着し、普段行っている当たり前の三大介護の内容にも満足いただける様になり、まずは右京区1のショートステイを目指す。

認知症ケアへの 取り組み

認知症ケアから取り組むチームビルディング

社会福祉法人はしうど福祉会
認知症ケア委員会

きっかけ

認知症ケアの必要性

認知症実践者研修受講～認知症ケアの見直し

認知症ケアを再学習

- 個人では限界がある
- 組織・チームで認知症ケアに取り組む必要がある

研修委員会へ提案

- H28年度 「認知症ケア委員会」 発足
- 当初は3名のメンバーから開始



現在地はどこ？

課題の抽出～整理

はしうど福祉会における認知症ケアの課題

課題の抽出

- ・職員の経験に頼り切ったケア
 - ・研修に参加できる職員は限られている
 - ・研修時に学んだアセスメントが活用できていない
 - ・実践者研修は常に研修内容をアップデート
- 受講時期により修了者の情報に相違があった

はしうど福祉会における認知症ケアの課題

課題を整理

- 1、知識を習得する機会の確保
- 2、研修内容を実践する力の養成

はしうど福祉会における認知症ケアの課題

課題の分析

- 課題について分類作業を実施
- 改善策について協議

カイゼンに向けて

- 単年で解決する事が困難と判明
- 複数年計画で研修計画を立案



活動開始～ 新たな課題

実践者研修修了者の活用

活動開始～課題

全職種の全職員に対して知識を提供する

1年目 研修の実施

成果：在職中の全職員に対しての研修実施

課題：3名の職員では複数の研修を提供できない
→メンバーの増員を提案
H30年度より3名増員、6名のメンバーとなる



活動開始～課題

全職種の全職員に対して知識を提供する

2年目 研修内容の協議・研修の分担

ロールプレイ・グループワーク等取り入れる

成果：研修内容について高評価

資料作成（Input）・伝達（Output）が

メンバー自身の成長・自信に繋がった

課題：研修後の課題について、取り組み内容を
事業所管理者に説明する必要があった



活動開始～課題

全職種の全職員に対して知識を提供する

3年目 1・2年目の研修を実施

成果：3年間で基本的な知識を伝える事ができる
上記目標を達成

課題：現場での実践に課題が残る
委員会メンバー交代の必要性
リーダーの育成の必要性



活動開始～課題

新たな講師の育成・継続的な現場での実践

4年目 メンバー外職員に講師委任

事業所・委員会で協同し実践

成果：実践した事を別のケースに応用
職員の意識・姿勢の変化

課題：他の委員会・業務との重複
職員減の状況もあり負担感増

⇒



今後の展望

チームで成長できる環境づくり

最終目標

学んだことがチームで実践できる

現状：基礎→応用への移行期
実践的な内容の研修が必要

課題：職員増は厳しく現場は疲弊
短時間で効果的・効率的な研修が必要
事業所の特性も様々で課題も様々
統一的な研修は効率が悪い



最終目標

学んだことがチームで実践できる

令和3年度事業計画

1事業所で集中的に実践的な研修を実施

研修内容の整理・構築しノウハウを蓄積

対象事業所

認知症対応型共同生活介護（グループホーム）

※高度な認知症ケアが必ず求められる事業所



新人職員育成プログラムを通して見えたこと

六心会では、新人職員の資格、経験、知識・技術に合わせた育成プログラムを用意している。

今年度、育成マネージャーとして法人の育成プログラムに関わる中での気持ちを発表。

- ・六心会 育成プログラムの概要
- ・新人カンファレンス、育成者カンファレンスからの気づき
- ・来年度に向けて

【Aプログラム】

- ・4月1日入職の新規卒者および社会人経験者
 - ・4月2日以降6月末日までに入職した職員
 - ・育成期間：1年 ・リガール研修：新人研修、フォローアップ研修
- ※この期間に入職した介護福祉士を有する特養・老健勤務経験者は【Bプログラム】とする。
 ※この期間に入職した介護福祉士を有しない特養・老健勤務経験者は【Bプログラム】とする。

- 【Bプログラム】**
 ・7月1日以降に入職した職員
 ・介護の労務未経験者
 ・特養・老健の勤務経験が無い職員
 ・介護福祉士を有し、特養・老健の勤務経験が無い職員
 ・育成期間：1年・記録使用様式：No1(2週間)→No2(3ヶ月・一人夜勤終了まで)
 ・育成面談(習熟度チェック表)月1回
 ・「リガレ」研修：専門研修1(年度をまたぐこともある)、中途採用新人研修(新人1パッケージ研修)

【Cプログラム】

- ・7月1日以降に入職した職員
- ・介護福祉士を有しないが、特養・老健の経験が有る職員
- ・育成期間：3ヶ月。以降は毎月の育成状況にて判断
- ・記録使用様式：№1(2週間) → №2(3ヶ月・一人夜勤終了まで) 育成面談(習熟度チェック表)月1回
- ・カラー研修：専門研修1(年度をまたぐ場合有り)、中途採用パッケージ研修

- 【Dプログラム】
・7月1日以降に入職した職員
・介護福祉士を有し、特養・老健の勤務経験が有る職員
・育成期間：1ヶ月。以降は毎月の育成状況にて判断
・記録使用様式：No2(1ヶ月) 育成面談(習熟度チェック表)月1回
・リガレ研修：専門研修1またはⅡ(年度をまたぐ場合有り)、中途採用パッケージ研修

【Eプログラム】

- ・非常勤職員(フルタイム勤務)・育成期間:1ヶ月。以降は毎月の育成状況にて判断
- ・記録使用様式:育成面談(習熟度チェック表)月1回
- ・リガール研修:専門研修Ⅰ(年度をまたぐ場合有り)、中途採用パッケージ研修

- 【Fプログラム】
- ・非常勤職員（短時間勤務）
 - ・育成期間：1ヶ月。以降は毎月の育成状況にて判断
 - ・記録使用様式：育成面談（習熟度チェック表）月1回
 - ・リガール研修：なし

学 期										学年	
4月～9月 入籍	1学期～2学期 入籍					通学					
	少額納付金		少額納付金・学費・教科書費			少額納付金・学費・教科書費			2019年度 奨学金		
	少額納付金		奨学金			奨学金			奨学金		
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
4月～9月 入籍	1学期～2学期 入籍					通学					
少額納付金		少額納付金・学費・教科書費			少額納付金・学費・教科書費			2019年度 奨学金			
少額納付金		奨学金			奨学金			奨学金			
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		

令和2年度 Aプログラム 新人・育成者カンファレンススケジュール

[illegible]

●新人職員、育成担当職員共にカンファレンス当日までに指定のシートを提出。
シートの内容を確認した上で、カンファレンスの場での確認内容を検討。

- 【新人職員】
指定の振り返りシートへ前回カンファレンスからの期間中で、自身が難しいと感じる事。また実施出来たと感じる事を記入して提出。

[illegible]

新人・育成者カンファレンスまでの流れ②

【育成担当職員】

新人職員と面談を行い、面談報告書を提出。面談では新人職員の習熟度の確認と共に、悩みや困りごとへの助言や承認を行う。



育成担当者面談報告書

育成担当者報告書		報告者	報告日
新人職員氏名	育成担当者氏名		
面談日時	面談場所		
面談の目的・内容（面談の目的・内容・結果を記入してください）			
面談で明らかになった新人職員の課題・悩み（面談で明らかになった新人職員の課題・悩みを記入してください）			
育成担当者からの指導・助言（育成担当者からの指導・助言を記入してください）			
育成担当者からの承認・励まし（育成担当者からの承認・励ましを記入してください）			
育成担当者からのフォローアップ（育成担当者からのフォローアップを記入してください）			

新人・育成者カンファレンスでの役割

●カンファレンスでの役割

スーパーバイザー、介護主任、育成マネージャーの3名が出席。
事前に提出されたシートをもとにカンファレンスでの確認事項を共有して出席。

【介護主任】

司会進行を担当。
進捗状況の確認やテーマを決めてのグループワークを行う。
出席者への質問、承認を行う。
カンファレンスの中で確認した内容を、課長、主任、チームリーダーへ報告を行う。

【スーパーバイザー】

各自が課題整理と目標設定をより明確に行えるよう、助言を行う。

【育成マネージャー】

書記を担当し、カンファレンス後に議事録の作成を行う。
法人内の会議で育成状況の報告を行う。



カンファレンスからの気づき①

月日が経過して行く中で、新人職員は出来る事が増え、達成感を感じ自信を持つようになっていく姿がある。しかし、出来ていると感じている事が誤った手法、理解となっている事がある。

根本的な課題とは？と考えた時・・・
先輩からの指導が誤ったものになっているのではないか？
先輩職員からの説明が曖昧になっているのではないか？

新人へ指導を行う際や質問を受けた際、先輩職員自身がケアの手法、視点、目的の理解が弱いまま実践を行っており、指導や説明が誤っていたり曖昧になっているのではないか？

説明が曖昧になる原因として、先輩職員自身がケアの根拠をおさえていないのではないか。
根拠を示すための知識、技術を身に付けているか？
身に付ける為に学ぼうとする姿勢を持っているか？

カンファレンスからの気づき②

カンファレンスでの気づきから、各チームへ確認を行う。

【結果】

経験則で利用者ケアを行っている傾向がある。
利用者の課題は職員の困りごととして捉え、職員の都合によってケアが行われている。
根拠のないケア、職員都合の視点でケアを実践し、新人へ指導を行っている。

【なぜ？】

自分自身がそのように育成を受けた。
自身のケアを改善する必要性を感じていなかった。
ケアを完結する事が大切で、ケアを行う過程まで意識出来ていなかった。

エピソード

●先輩職員のご利用者と接する姿を見て。

親しげに話している。まるで親友と話しているよう。自身もご利用者と関係を深めたい。

→法人各チームに確認→意図なく、ご利用者との接する時間が長くなる事で慣れによって行っている。

→ご利用者の尊厳、職員の倫理観に繋がる重要な事、即座に改善。リーダーによる定期的な点検。

●全介助が必要なご利用者の対応方法の指導を受けて。

Aさんの対応は問題ない。Bさんも全介助なので付き添いはせず1人に対応してくださいと指示があり、対応を行った。

→チームに確認。A様、B様共に全介助で対応方法は同じであり、問題ないと判断した。

→全介助という部分が共通なだけであり、A様、B様それぞれの機能、介助方法は違う。違う事を先輩が理解しているか？入浴だけではなく、他の場面でも画一的な指導を行っていないか、チームで即座に確認。

課題への改善計画

●育成担当職員、チームリーダーへ役割の説明

・職員の育成に対して、法人としてどのように考えているか伝え、共有。
・専門職としての育成、社会人としての育成。

●専門職としての知識・技術の習得

・指導する側が正しい技術、知識を理解して実践する。
・理解して伝える技術を磨く。
・リーダークラス→サブリーダークラス→中堅→新人
・各階層のロールモデルである事が必要。

小さな変化が大きな変化への一歩

●新人職員を育てようとする意識の変化

育成担当者個人に任せけるのではなく、チームで育成をしようとする姿勢は強くなっている。

●新人が不安を感じた時、質問をしてきた時の応え方の変化

「大丈夫」と返すだけでは新人職員が感じている不安感は解消されない。
何が不安なのか？何が知りたいのか？を確認する姿勢が見えるようになっている。

●リーダー達の行動の変化

新人育成の課題解決にはチームの課題解決が必要。チームの指導、育成はリーダーの役割。その為に必要な知識、技術の習得を行おうとする行動の変化。

おわりに

- ・ 育成を行う目的はご利用者の暮らしを支える為に必要な専門職としての知識、技術の習得。
- ・ 介護職という役割に対して、チームが同じ価値観を共有して、標準化されたケアを行う事でご利用者のQOLはより良いものになる。
- ・ 新人職員の育成は、その人らしい生活を支え、実現する為に不可欠なチームケアを高めるという事に繋がっている。
- ・ リーダー、先輩職員、新人職員が相互に成長しあえる環境を目指す。

ご清聴ありがとうございました。



いままでも、これからも 住み慣れた地域で暮らし続ける

社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋
地域密着型総合ケアセンターきたおおじ
小規模多機能型居宅介護事業所
片山大海



施設概要 地域密着型総合ケアセンターきたおおじ

○2012年(H24年)8月1日開設

○事業内容

- 地域密着型特養29名(3ユニット)
- 短期入所生活介護10名(1ユニット)
- 小規模多機能型居宅介護(29名登録)
- サービス付き高齢者向け住宅 6室
- 地域交流サロン

ホームページ [HTTP://WWW.KITAOOJI8025.JP/](http://www.kitaooji8025.jp/)

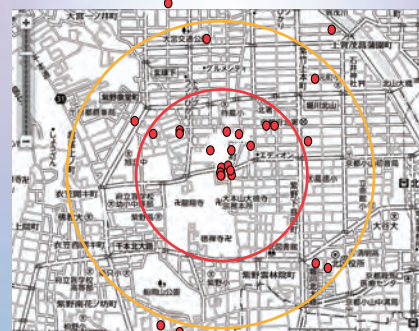


<理念>

- ・住み慣れた地域で暮らし続けることを支える。
- ・すべての世代が集まり出会う広場に。
- ・利用者の尊厳保持の実現を目指す。

「この家(地域)に住み続けたい！」
そんな想いを受けて日々、私たちが
実践していること、目指していること

利用者と事業所の距離 (○半径250m、●半径500m)



Aさんの紹介

年齢:78歳(女性) 独居

要介護度:1

認知症自立度 - II B 障がい老人自立度 - J1

主な疾患:気管支喘息

認知症

(アルツハイマー型、発症時期は不明。)

2010年頃から症状は出ていたそうである。)

コミュニケーション:お話しはたくさんして下さるが、同じことを何度も話される事もある。数分前の事を忘れられるが覚えておられることも多い。

ADL: 自立(平成26年まで自転車に乗っていた)

Aさんの紹介

- 商店街に面した実家で生まれ育ち、
(祖父母に育てられた)
ご主人と結婚後も同じ住所で住み続けてこられた。

- 商店街では古株であり、ご主人は地域で体育振興会の役員や学区社協の会長などを長年務められ、ご本人も役員を務められたこともあり、地域の中で知合いが多い。ご主人は平成18年に亡くなられている。

Aさんの紹介

- 地域の役員は平成18年頃から離れているが、ご本人はまだ担っていると思われる。(毎朝、子供達の安全登校の見守りの為に、自宅近くの通学路で誘導をされていた)
- 地域の喫茶店(ランチ)やうどん屋、パン屋に通うのが習慣であり今でも続けられている。

地域の方からの相談

平成25年7月

地域の民生委員(同級生)から地域包括へ相談

平成26年6月

地域包括支援センターが定期的に関わり自宅での生活の見守り

平成26年7月～

地域密着型総合ケアセンターきたおおじ、

北区地域介護予防推進センター共催事業「いきいき教室」参加

平成26年8月

地域密着型総合ケアセンターきたおおじ 緊急利用

平成26年9月

きたおおじ小規模多機能 登録

小規模多機能のサービス

家に独りだと飲み食いを忘れて何もされない⇒
脱水、低栄養状態であった。

食事

服薬

掃除

清潔保持

通いと訪問でほぼ毎日関わる

通い 火・土 訪問 月・水・金・日

引っ越しのお手伝い

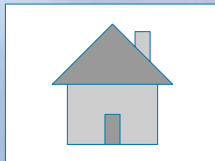
今の家には住んでいられない
今になって引っ越し！

地元商店街の事情

いくつかの世帯で地代を払っていたが、
周りの住人が次々と引っ越ししていった。



これを期に施設へ

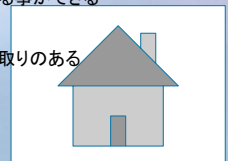


住み替えのお手伝い

・施設ではなく地域の住宅へ

- 根拠 ① なによりこの家(地域)が本人の場所
② 地域の方達が本人を知っている
③ 覚える力を持っておられる
④ きたおおじを頼れる事ができる

高齢者住まい生活支援事業でやり取りのある
地域の不動産会社にも相談



地域の方達にご協力をお願い①

- 民生児童委員
- 老人福祉委員
- 近隣福祉事業所
- 地域包括支援センター

運営推進会議、地域ケア会議で
情報共有

地域の方達にご協力をお願い②

- 商店街夏祭り実行委員
- 近隣住民
- スーパーや商店の従業員

短期記憶障害がある為、取り壊し前の
自宅に戻ってこられる事は予想された

「認知症はあるけれども〇〇があるので、
今まで通り安心して暮らす事ができます」

「ご本人に気になることがあれば、
きたおおじに連絡いただきたい」

「24時間、365日ご相談できます！」

以前の自宅に貼り紙

先日、
引っ越しされています。
新しい家の場所を
ご案内しますので
「きたおおじ」
に教えてください。



見守りスタート

(寄せられた声)

- ・「怒って貼紙はがしてはったで」
- ・「新しい家が分からへんって言ったはったし案内したで」
- ・「前の家にはいるんやけどシャッター開けて
窓から入ろうとしてはる、あ、あ～今入らはった」
- ・「夜によく歩いたはるわ、大丈夫か？」
- ・「この間、挨拶してくれはったわ」
- ・「こここのところ冷えてきたけど寒そうな格好したはるで」
- ・「最近表情が暗いことあるわ」
- ・「〇月〇日にイベントあるし、Aさんと来たら？」



「いよいよ認知症のこと勉強しなあかん、と思ってるねん」

「自分の家」の認識



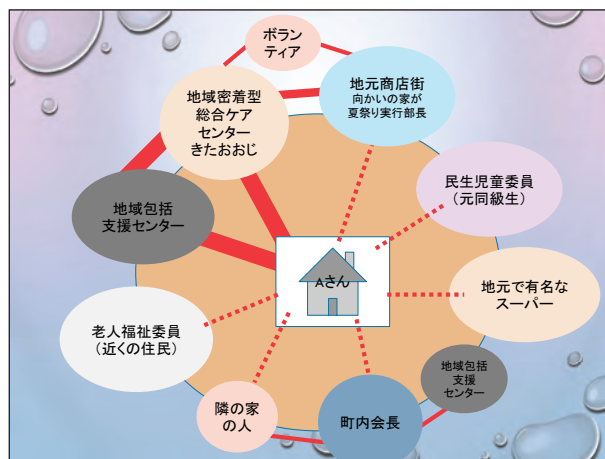
「ご本人のものが、何にもないですよ!？」

住み替えはとりあえず成功 少しホッとしていたら・・・

引っ越し先に不動産会社さんと隣近所の方が訪ねて来られ、

「認知症の方はとにかくお断り」

火の不始末



認知症サポーター養成講座

- ・商店街事務所で開催



- ・近くの銭湯で開催
→

認知症徘徊模擬訓練 (認知症の勉強会)



これから(課題)

- ・現在の住居の近隣住民と本人のコミュニケーションの場づくり、見守りの輪の拡大
(町内会、老人福祉委員、民生委員、地域包括支援センター)
ゴミ出し支援 週一回 地域の地蔵盆で認知症の勉強会
- ・主治医との連携

これからも取り組んでいきたい事

○チームで成長

情報共有(みんなが意見を出し合える)
アセスメント力(自宅で粘れる根拠)

○住みやすい地域づくり

認知症の理解と地域風土づくり
(いきいき教室、認知症サポーター養成講座)

○地域とのつながりを

地域に向く、きたおおじに来ていただく
開かれた施設であり、職員であり続けること

(ボランティア、学生アルバイト、大学との連携、他介護保険外の事業)

ひとつひとつは小さな種かもしれないけど、
確実に芽は出ています



ご清聴ありがとうございました

第7章 リガーレ人材確保共同事業 資料

法人名	事業所	人材担当者	2020リガーレリクルーター		2021春 採用計画人数					2022春 採用計画人数				
			氏名	職種	大卒(福祉系)	大卒(福祉系以外)	専門学校	高等学校	合計	大卒(福祉系)	大卒(福祉系以外)	専門学校	高等学校	合計
									0名					0名
現時点内定者数→									0名					

法人名	これまでの主な採用手法・ルート	法人内採用部署・会議等決定・リクルーターの仕組みなど、自法人の採用に関する特徴・秘訣など	インターンシッププログラムメニュー例	学生への情報発信ツール名及び窓口担当者(部署)更新頻度等			魅力・らしさワード	弱点ワード	就活フェアのメッセージング例	昨年度コスト(概算総額・単価)	
記入例	マイナビ	・採用に特化した会議を作り、方針等を練る。	ケア1Day編	ホームページ	人事担当職員	月2更新	働きやすい、休みが取りやすい	電車・バスの本数が少ない	休みが取りやすい	総額概算	4,000,000
	リクナビ	・新卒と中途採用の担当を分け、スケジュールリングが混同しないように注意している。	地域編	Instagram	//	月3更新	職場雰囲気が良い		成長を支援します	1人あたり概算	400,000
	学情	・常に学生の視点、若者の視点を意識し、採用ツール(ペーパー)は毎年見直している。		Facebook	//	月4更新	個人の成長支援の仕組みがある				
	人材紹介会社			Twitter	//	月5更新	歴史がある				
	ハローワーク						分かりやすいキャリアパス				
【非対面・オンラインセミナー等実施例、課題など】											
【採用したい人材のイメージ】											
【地域貢献活動や地域住民との交流、地域課題解決へ向けた法人活動のエピソードなどがありましたら、簡単に結構ですのご記入ください】											
【採用全般に関して、工夫・強み・特徴などがありましたら記入してください】											
【人材採用に関しリガーレグループとして今後の活動イメージ、共有を希望する情報等がありましたらご記入ください】											

学生エントリー数

各法人内定者情報

		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	現在 集計	セミナー 見学	学校	面接	学校	内定	承諾	学校	備考
宏仁会	インターン													0								
	セミナー・見学												0									
	面接												0									
六心会	インターン													0								
	セミナー・見学												0									
	面接												0									
はしうど福祉会	インターン													0								
	セミナー・見学												0									
	面接												0									
北桑会	インターン													0								
	セミナー・見学												0									
	面接												0									
緑寿会	インターン													0								
	セミナー・見学												0									
	面接												0									
端山園	インターン													0								
	セミナー・見学												0									
	面接												0									
松光会	インターン													0								
	セミナー・見学												0									
	面接												0									
きたおおじ	インターン													0								
	セミナー・見学												0									
	面接												0									
合計																						

学生エントリー数

法人トピックス(法人や地域の情報、出来事などご記入ください)

		月 日 ～ 月 日	月 日 ～ 月 日	月 日 ～ 月 日	月 日 ～ 月 日	月 日 現在集計
宏仁会	インターン					0
	セミナー・見学					0
	面接					0
六心会	インターン					0
	セミナー・見学					0
	面接					0
はしうど 福祉会	インターン					0
	セミナー・見学					0
	面接					0
北桑会	インターン					0
	セミナー・見学					0
	面接					0
きたおおじ	インターン					0
	セミナー・見学					0
	面接					0

記入欄が足りなければ加工いただいて結構です。
図・写真等の添付も可能です。



presented by Ligare

リガーレグループの福祉施設で働く若手職員たちが、働いてみて実感した福祉のしごとの魅力、やりがい、大変さ、さらにキャリアアップやプライベートのことまで語るまるわかり120分! “フクシの素顔”を発見できるこの機会にぜひご参加ください。

日程: **2020.12.12 (土) 13:00~15:00**

会場: Zoomによるオンライン開催 **参加無料**

定員: 先着30名 主催: 社会福祉法人グループリガーレ



□当日スケジュール

- 13:00... オープニング
- 13:05... アイスブレイク
- 13:20... 第1部「フクシの素顔-若手職員トークセッション-」
- 14:00... 第2部「フクシの素顔-参加者クロストーク-」
- 14:50... クロージング
- 15:00... 終了

※事前にお持ちのPC、スマートフォン、タブレットにZoomアプリをダウンロードし、接続の確認をお願いします。

□トークテーマ例

- 就活で成功する秘訣とは?
- 1日の働き方タイムテーブル
- 福祉のしごと、やりがいのたいへん
- ぼくらが福祉のしごとを選んだ理由
- オフも充実! 休日の過ごし方

こんな人におすすめ

- ☒ 福祉業界を目指している人
- ☒ 福祉のしごとに興味がある人
- ☒ 福祉のしごとで就こうか迷っている人
- ☒ 手に職を付けたい人

Webセミナーへの申し込み方法

右記QRコードから
申し込みフォームへ



申し込みフォームにそって入力し送信してください。
メールでZoomのアクセスURLをご連絡いたします。

申し込み期間: 12月11日(金) 12:00まで

社会福祉法人グループリガーレとは?

経営や活動エリアが異なる8つの社会法人が集まり、組織づくり、人材確保、育成、ケアの質向上などを共同で実施。利用者の方やそのご家族、そして現場で働く職員が自分らしく暮らしていける職場を目指しています。この「社会法人のグループ化」は、地域展開等社会福祉法人の新しい経営モデルとして注目されている全国に先駆けての取り組みです。



まるわかり～発見！フクシの素顔～
参加者アンケート結果

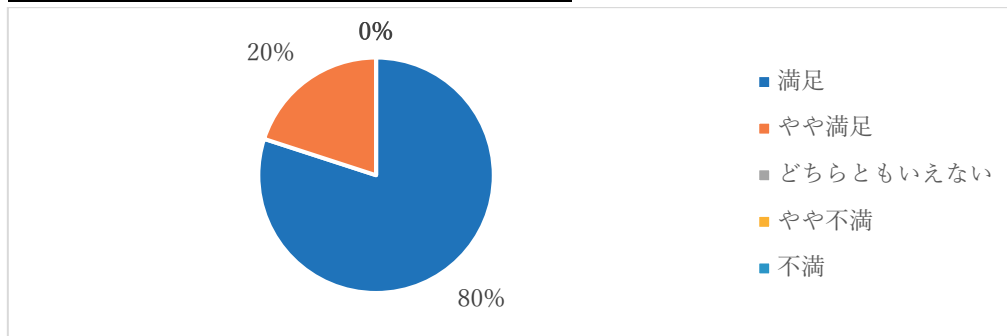
開催日：2020年12月12日（土）13時～15時

開催形式：ZOOMを使用したオンライン形式

当日参加学生数：5名

・アンケート結果

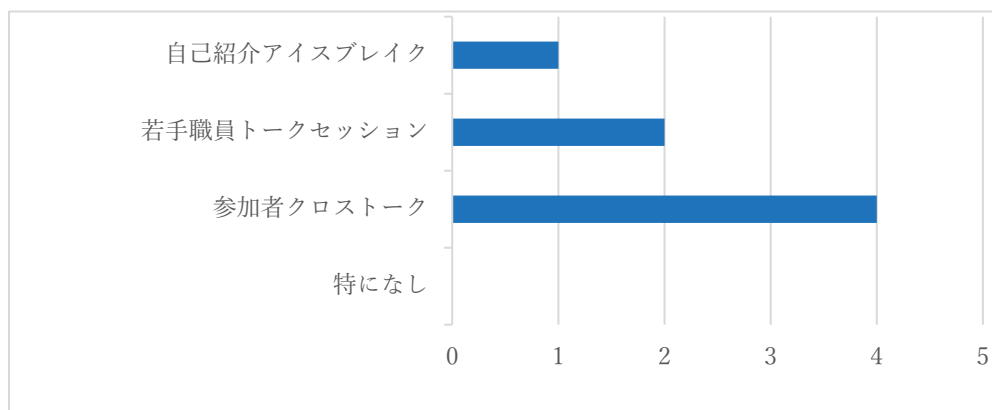
Q1. 全体の満足度について教えてください。



Q2. 全体を通しての感想を教えてください。

- ・実際の現場で働いている方々の話を聞けてよかった。皆さん全部明るくて、良くて、ネット上にも関わらず、気軽に話が出来た。
- ・実習で感じた利用者さんとのかかわりで重要だと感じたことや、他事業所ならではの取り組みを知ることが出来て充実した時間だった
- ・福祉のイメージがガラッと変わりました。
- ・大学では教わらない福祉現場での重要な事などを、知ることができました。
- ・質問したことを丁寧に答えていただいたので、理解に繋げることができました。また職員の方々が利用者さんの思いに寄り添って、介護されていることが伝わってきました。

Q3. 特に印象に残っている企画はどれですか。（複数選択可）



Q4. Q3 で選択した理由を教えてください。

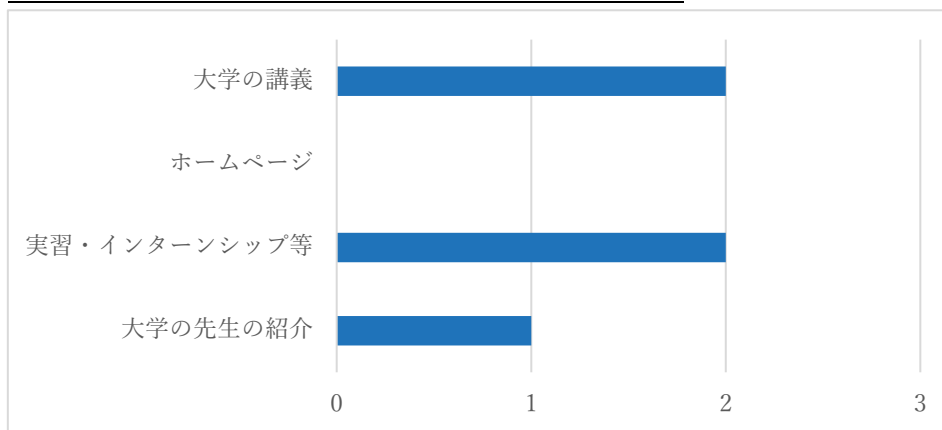
選択項目：参加者クロストーク

- ・福祉を勉強しながら気になったところに関して生々しい経験談を聞けたので
- ・他学生の質問を聴いて、他学生が感じている問題意識をすることができたから
- ・選択項目：若手職員トークセッション、参加者クロストーク
- ・やりがいや、大変なことなどを聞くことができ、大変なことはあるが、楽しいということを知れたため

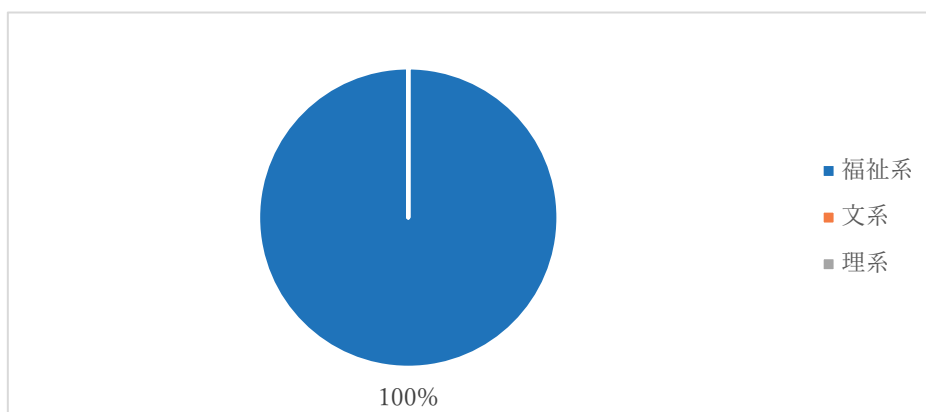
選択項目：若手職員トークセッション、参加者クロストーク

- ・聞きたい事を質問することができた。又、職員の方から聞いたことで、知ることでできた内容が多くあった為。
- ・1 番始めの交流だったので、緊張していたけれども、気軽に話しかけてくださったので、その後リラックスして会話をすることができました。

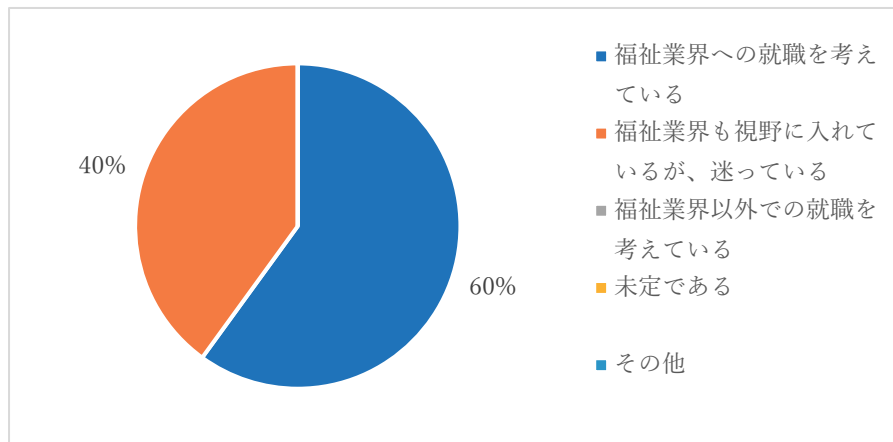
Q5. 本セミナーを知ったきっかけを教えてください。



Q6. 大学での専攻分野について、以下のうちから選択してください。



Q7. あなたの現時点での進路希望についてお伺いします。以下のうち最も近いものを選択してください。



Q9. その他ご意見等ございましたらご自由にお書きください。

- ・次は質問応答の時間がもっと増えたらいいなと思いました。

+COCOLO 5

15

ともに未来を築く地域を創るために！
法人の力を結集して「まち」の未来を創る。

法人の力を結集して「まち」の未来を創る。...

+COCOLO 5

15

2019年4月10日（水）開催。参加者約100名。...

「まち」の未来を創る。...

THE FUTURE

どんな可能性が広がったか。

地域社会とつながることで、
どんな可能性が広がったか。

「まち」の未来を創る。...

01 神社境内がレストラン！ 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、神社境内で開催されている。...

02 コロナに負けない！ 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、コロナ禍でも開催されている。...

03 地域で暮らす人々の 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、地域で暮らす人々のために開催されている。...

04 月曜日の朝に 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、月曜日の朝に開催されている。...

05 地域で暮らす人々の 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、地域で暮らす人々のために開催されている。...

06 これからの未来を考える 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、これからの未来を考えるために開催されている。...

07 地域の未来を 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、地域の未来を考えるために開催されている。...

08 地域で暮らす人々の 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、地域で暮らす人々のために開催されている。...

09 地域の未来を 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、地域の未来を考えるために開催されている。...

10 地域の未来を 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、地域の未来を考えるために開催されている。...

11 地域の未来を 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、地域の未来を考えるために開催されている。...

12 地域の未来を 「まがえ」の「こども食堂」

「まがえ」の「こども食堂」は、地域の未来を考えるために開催されている。...

令和２年度京都市小規模法人のネットワーク化による協働推進事業
「同一業種他地域の中小社会福祉法人による連携・共同事業の実践」

社会福祉法人グループリガーレ 本部

社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋

〒６０３－８２３１ 京都市北区紫野大徳寺町４９番３

電話 ０７５－３６６－８０２５ FAX ０７５－３６６－３００６