

第Ⅳ章 福祉人材育成・定着事業

2021年度 法人内研修およびリガーグループ 統一研修

種別	採用時新人研修	専門研修Ⅰ	専門研修Ⅱ	専門研修Ⅲ (OJTリダー)	リダー研修	拡大リダー研修	役職者研修	ファーストステップ研修	資格取得研修
対象者	新卒者及び 新採用者	主に採用1年目の職員	主に採用2年目以降の職員 (専門研修Ⅰ修了済みが望ましい)	主に採用5年目以降の職員	小規模チームの リダーを担う職員	OJTリダー/リダー	被験のチームを マネジメントする職員	別途募集要項参照	受験資格者他
日程	4月当初 及び3か月ごと	第1全曜日	専修月第4全曜日	専修月第4全曜日	専修月第2水曜日	専修月第2水曜日	専修月第2水曜日	8月から13日間	介福・資の全曜日 OJT・別途
時間		14:00～18:00	14:00～18:00	14:00～18:00	14:00～18:00	10:00～12:00	14:00～16:00	9:00～17:00	18:30～20:00
会場	ZOOM	ZOOM	ZOOM	ZOOM	ZOOM	ZOOM	ZOOM	おんまえとおりの地味サロン	きたおの地味サロン
4月	新人研修 (4/1,2,5,6,7)								
5月		①介護技術の基礎：合同研修 ・からの動き・姿勢・移動・移乗の基本 5月21日(金)はまだきと子先生							
6月		②介護技術の基礎 ・基本・口説き ・スナック	6/4		①介護技術の基礎 ・OJTの基礎知識 ・専門1①②の指導のポイント	6/25	①チーム運営の基礎 ・リダーシップ ・チームづくり	5/12	
7月	フォローアップ研修 9:30～12:00 7/2	③介護技術の基礎 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	7/2	④介護技術の応用と展開 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	7/23	②チーム運営の基礎 ・チームの展開	7/14	①チームマネジメント ・チームマネジメント ・チームマネジメント	6/9
8月		④介護技術の基礎 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	8/6	⑤介護技術の応用と展開 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	8/27	③チーム運営の基礎 ・チームの展開	8/12	②チームマネジメント ・チームマネジメント ・チームマネジメント	
9月		⑥介護技術の基礎 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	9/3	⑦介護技術の応用と展開 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	9/24	④チーム運営の基礎 ・チームの展開	9/8	③チームマネジメント ・チームマネジメント ・チームマネジメント	
10月	フォローアップ研修 9:30～12:00 10/1	⑧介護技術の基礎 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	10/1	⑨介護技術の応用と展開 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	10/22	⑤チーム運営の基礎 ・チームの展開	10/13	④チームマネジメント ・チームマネジメント ・チームマネジメント	
11月		⑩介護技術の基礎 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	11/5	⑪介護技術の応用と展開 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	11/28	⑥チーム運営の基礎 ・チームの展開	11/10	⑤チームマネジメント ・チームマネジメント ・チームマネジメント	
12月		⑫介護技術の基礎 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	12/3	⑬介護技術の応用と展開 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	12/24	⑦チーム運営の基礎 ・チームの展開	12/8	⑥チームマネジメント ・チームマネジメント ・チームマネジメント	
1月		⑭介護技術の基礎 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	1/7	⑮介護技術の応用と展開 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	1/28	⑧チーム運営の基礎 ・チームの展開	1/12	⑦チームマネジメント ・チームマネジメント ・チームマネジメント	
2月		⑯介護技術の基礎 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	2/4	⑰介護技術の応用と展開 ・認知の発達段階 ・認知の発達段階	2/25	⑨チーム運営の基礎 ・チームの展開	2/9	⑧チームマネジメント ・チームマネジメント ・チームマネジメント	
3月	終了研修 14:00～18:00 3/5					⑩チーム運営の基礎 ・チームの展開	3/9		

2021年 リガレ暮らしの架け橋グループ統一研修実績報告

	日付	タイトル	会場	講師(敬称略)	受講者数
①採用時新人研修	2021/4/12/5/6/7	新人研修	hanare ZOOM	村田他	130
	2021/7/2	フォローアップ研修	hanare ZOOM	西村	17
	2021/10/1	フォローアップ研修	hanare ZOOM	西村	17
	2021/3/9	修了研修	hanare ZOOM	村田	14
					178
②中途採用者研修	2020/	新人パッケージ研修		各法人で開催	0
	2020/	フォローアップ研修		各法人で開催	0
					0
③専門研修Ⅰ	2021/5/21	①介護技術の基礎「トランスファー」「排泄」「入浴」「更衣動作」等	hanare ZOOM	浜田きよ子	33
	2021/6/4	②介護技術の基礎「食事」「口腔ケア」「スキンケア」	hanare ZOOM	西村	26
	2021/7/2	③介護技術の基礎「認知症の基礎理解」「BPSDの捉え方」	hanare ZOOM	西村	25
	2021/8/6	④介護技術の基礎「緊急時・事故対応」「高齢者虐待・身体拘束」	hanare ZOOM	村田	26
	2021/9/3	⑤介護技術の基礎「観察・記録」「介護過程の展開・情報収集」	hanare ZOOM	杉原	26
	2021/10/1	⑥介護技術の基礎「観察・記録」「介護過程の展開・事例演習」	hanare ZOOM	杉原	26
	2021/11/5	⑦感染症対策講習	hanare ZOOM	清水他	26
	2021/12/3	⑧介護技術の基礎「高齢者の特徴」「喪失理解」	hanare ZOOM	西村	26
	2022/1/7	⑨介護技術の基礎「尊厳と倫理」ケアを振り返り再考する	hanare ZOOM	村田	26
	2022/2/4	⑩介護技術の基礎「食生活を支える 口腔機能」	hanare ZOOM	北野井	24
					264
④専門研修Ⅱ	2021/5/21	①介護技術の応用と展開「トランスファー・介護技術の基本振り返り」	hanare ZOOM	浜田きよ子	16
	2021/7/23	②介護技術の応用と展開「対象者に合わせた生活支援と環境づくり」	hanare ZOOM	村田	24
	2021/9/24	③介護技術の応用と展開「ケアにつながる観察記録」介護過程展開Ⅰ	hanare ZOOM	杉原	23
	2021/11/26	④介護技術の応用と展開「介護過程展開Ⅱ・Ⅲ」	hanare ZOOM	西村	23
	2022/1/28	⑤介護技術の応用と展開「コミュニケーション」「OJT」「チームケア」	hanare ZOOM	杉原	13
					99
⑤専門研修Ⅲ (OJTリーダー)	2021/6/25	①介護過程に基づく技術・知識の展開「OJTの基礎理解」「チーム展開の整理」	hanare ZOOM	村田	29
	2021/8/27	②介護過程に基づく技術・知識の展開「多職種連携」	hanare ZOOM	杉原	26
	2021/10/22	③介護過程に基づく技術・知識の展開「家族介護・自己の介護観の振り返り」	hanare ZOOM	杉原	26
	2021/12/24	④介護過程に基づく技術・知識の展開「対象者に合わせて創造する介護」	hanare ZOOM	村田	26
	2022/2/25	⑤介護過程に基づく技術・知識の展開「事例検討の基礎知識」	hanare ZOOM	村田	25
					132
⑥リーダー研修	2021/5/12	①チーム運営の基礎「リーダーシップ・チームづくり」	hanare ZOOM	村田	36
	2021/7/14	②チーム運営の基礎「チーム展開の整理」	hanare ZOOM	村田	29
	2021/9/8	③チーム運営の基礎「コミュニケーションの基礎技術」	hanare ZOOM	村田	33
	2021/11/10	④チーム運営の基礎「コーチング」「ファシリテーション」	hanare ZOOM	村田	30
	2022/1/12	⑤チーム運営の基礎「ストレスマネジメント・リスクマネジメント」	hanare ZOOM	西村	30
	2022/3/9	⑥チーム運営の基礎「自己のケアの振り返り・リーダーとしての展望」	hanare ZOOM	杉原	29
					157
⑦リーダー・専門研修Ⅲ 合同研修	2021/7/14	①人の身体や構造の理解「リハビリテーション概論」	hanare ZOOM	小菅	26
	2021/9/8	②人の身体や構造の理解「生活に必要な運動学」	hanare ZOOM	小菅	26
	2021/11/10	③人の身体や構造の理解「生活支援に生かすリハビリテーションの視点」	hanare ZOOM	小菅	26
					78
⑧役職者研修	2021/6/9	①スーパービジョンの基本理解	hanare ZOOM	西村	31
	2021/8/12	①スーパービジョンの展開①	hanare ZOOM	西村	29
	2021/10/13	①スーパービジョンの展開②	hanare ZOOM	西村	31
	2021/12/8	①スーパービジョンの展開③	hanare ZOOM	西村	30
	2022/2/9	①スーパービジョンの展開④	hanare ZOOM	西村	24
					145
⑧資格取得研修	2021/6/11	介護福祉士 受験対策講座	hanare ZOOM	杉原	8
	2021/7/9	介護福祉士 受験対策講座	hanare ZOOM	高口	8
	2021/8/13	介護福祉士 受験対策講座	hanare ZOOM	村田	8
	2021/7/23	介護支援専門員 受験対策講座	hanare ZOOM	堀田	4
	2021/8/27	介護支援専門員 受験対策講座	hanare ZOOM	堀田	4
	2021/9/10	介護福祉士 受験対策講座	hanare ZOOM	杉原	8
	2021/9/24	介護支援専門員 受験対策講座	hanare ZOOM	堀田	4
	2021/10/8	介護福祉士 受験対策講座	hanare ZOOM	戸石	8
	2021/11/12	介護福祉士 受験対策講座	hanare ZOOM	杉原	8
	2021/12/10	介護福祉士 受験対策講座	hanare ZOOM	西村	8
	2022/1/14	介護福祉士 受験対策講座	hanare ZOOM	杉原	8
	2022/2/	介護福祉士 受験対策講座(技術)	対象者なし		
					78
⑨実務者研修	2021/9/9	医療的ケア 演習	京都保育福祉専門学校	西村／百目鬼	9
	2021/9/10	医療的ケア 演習	京都保育福祉専門学校	西村／百目鬼	9
	2021/10/15	スクーリング 介護過程の展開Ⅲ	おんまえどおり地域サロン	杉原／戸石／西村	8
	2021/10/25	スクーリング 介護過程の展開Ⅲ	おんまえどおり地域サロン	杉原／戸石／西村	8
	2021/11/1	スクーリング 介護過程の展開Ⅲ	おんまえどおり地域サロン	杉原／辻／西村	8
	2021/11/23	スクーリング 介護過程の展開Ⅲ	おんまえどおり地域サロン	杉原／辻／西村	8
	2021/12/10	スクーリング 介護過程の展開Ⅲ	おんまえどおり地域サロン	杉原／戸石／西村	9
	2021/12/17	スクーリング 介護過程の展開Ⅲ	おんまえどおり地域サロン	杉原／戸石／西村	9
					74
⑩ファーストステップ研修	2021/9/1・2	高齢者の尊厳と倫理	おんまえどおり地域サロン	西村	8
	2021/10/27・28	ニーズと行動への気づきと対応	おんまえどおり地域サロン	西村	8
	2021/11/18・25	・コミュニケーションの方法と応用 ・中堅職員としてのリーダーシップ	おんまえどおり地域サロン	西村	5
			おんまえどおり地域サロン	村田	5
	2021/12/13・(延期)	・職種間連携の実際的展開 ・観察・記録の的確性【コロナの為延期】	おんまえどおり地域サロン	村田	5
			おんまえどおり地域サロン	杉原	0
	2022/1/24・25	・セーフティマネジメント ・介護職員の健康・ストレス管理	おんまえどおり地域サロン	西村	4
			おんまえどおり地域サロン	西村	5
	2022/1/(延期)	・家族や地域の支援力活用と強化【コロナの為延期】	おんまえどおり地域サロン	杉原	0
	2022/2/(延期)	・問題解決思考法 【コロナの為延期】 ・自職場課題の分析 【コロナの為延期】	おんまえどおり地域サロン	内藤	0
			おんまえどおり地域サロン	内藤	0
					40

研修名	合計日数	延べ参加人数
①採用時新人研修・フォロー	8日	130名
②中途採用新人研修	0日	0名
③専門研修Ⅰ	10日	264名
④専門研修Ⅱ	5日	99名
⑤専門研修Ⅲ	5日	132名
⑥リーダー研修	6日	157名
⑦リーダー・専門研修Ⅲ合同	3日	78名
⑧役職者研修	5日	145名
⑧資格取得研修	11日	76名
⑨実務者研修	8日	74名
⑩ファーストステップ研修	9日	40名
	70日	1195名

スーパーアバイズ事業

法 人	回 数	内 容
A	3 回	リーダー育成の課題整理 人材育成に関する法人全体の課題整理 チームスタッフ、他職種連携等関係調整について相談
B	41 回	法人運営における課題整理 新人・育成者年間プログラム運営サポート チームリーダー育成の課題整理 事例検討会 各種会議への出席し客観的アドバイス 研修評価、修正、企画会議の出席、サポート 個人スーパービジョン
C	11 回	副主任たちの課題整理、チームへの向き合い方について検討 各事業所における課題整理 リーダーのマネジメント課題整理と行動について検討
D	19 回	リーダーとしての自己覚知へのサポート 他職種連携における課題整理 役職を担うにあたり法人が求める事について整理をサポート 複数のチームをまとめる役割について考え方を整理 育成を担う役割についての考えを整理

いちがお園 身体拘束委員会の 取組

令和4年3月30日
リガーレグループ実践事例発表
はしうど福祉会：満尻 松田

H27年・H28年度の取組

- ・ユマニチュードについて学び認知症ケア活かす

H29年度の取組

- ・自分がした、見た、聞いた、不適切なケア（声掛け、行動）についてのアンケートを実施した。

H30年度の取組

- ・前年度のアンケートを受け、場面ごと（食事・排泄・・・）に分類し、再度アンケートを行った（どう感じたのか。また、改善すべき緊急性の度合い）。

R1年度の取組

- ・緊急に取り組むべきことを各ユニットで選び、それに関して重点的に取り組んでいく。（どのユニットも声掛けについてが多かった。）
特養全体として言葉について取り組む

- ・令和2年2月 特養職員が利用者に暴力をふるい、怪我をさせてしまうことに

府による実地指導後改善すべき点

- ・入所者の心身の状態に応じた、適切な技術・方法での介助
- ・急な勤務変更でもサービス提供に影響が生じない勤務体制管理
- ・虐待防止・事故防止等の研修を全員が受けられるよう
- ・事故やヒヤリハット事例、不適切な介護事例が発生を把握する仕組み。それらが発生した要因を速やかに分析、防止策を講じる

市による実地指導後改善すべき点①

- ・原因を改めて究明し、整理する
- ・単に職員個人の資質によるものせず、組織の問題として予防・対応策について、施設全体で検討し、職員間で共有する
- ・職員に対し、高齢者虐待防止に関する事項について、研修等確実な方法により周知徹底し、再発防止未然防止を図る
- ・虐待に係る研修を年間の職員研修計画に組み込むなど、高齢や虐待に係る継続的な職員研修の実施と評価充実を図る

市による実地指導後改善すべき点②

- ・日頃から職員のストレスケアとメンタルケアに努める
- ・今回の事案を受けて職員のモチベーションの低下や不安感の解消に向けた職員のメンタルケア等の取組もすすめる
- ・職員同士がお互いを支え合い、指摘し合い、自由に意見が言える風通しの良い職場つくりにつとめる

R2年度取組①

- ・高齢者虐待防止・対応マニュアルの読み合わせ
- ・DVDを見て不適切ケアについての研修（視聴後グループワークを行った）

- 事例1：尊厳を軽視した接遇
- 事例2：利用者の要望への不誠実な対応
- 事例3：利用者の行動の制限
- 事例4：利用者のプライバシーへの配慮に欠けた行動
- 事例5：利用者の自立・自律を妨げる効率重視の行動



R2年度取組②

- 法人共通の不適切ケア報告書（不適切ケアチェックリスト）で上がった事例をユニットで話し合う



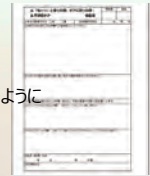
- 声かけ等改善された
- 報告書を書くことで、他の職員の意見ももらえる場ができた
- 報告書の内容が詳しい方が、他にも伝わりやすい

R3年度取組

- 不適切ケア報告書から気になる事例を委員会内でも検討し、その後各ユニットでも検討してもらう
- 不適切ケア報告書に書きづらい時も、ケアで困りイライラしてしまう気持ちなどが不適切ケアに繋がっていく



- 職員がケア中に「もーっ」と思った時も記入できるように
- ケアで困ったことも記入できるように



R3年度取組

- 「もーっ」と思った時、ケアに困った時、多くの提出あり、皆で職員の困ったことや気持ちを共有できた。話し合いで解決策も出た



- ユニットで、特養内話合っても解決しない事例も

事例①他の利用者に暴言を言われる利用者

- 職員にも暴言あるが、他の利用者、利用者家族にも暴言ある
- 職員自身が言われることはなんとか我慢できても、他の利用者が言われているのは辛い



- 法人の全体研修（身体拘束に関する）に部署の事例としてあげ他の部署でも話あってもらった

- 在宅時代から継続して当法人のサービスを利用していた地元の方なので、生活歴等からのアドバイス



- じっくり話を聞く機会を作り、職員との関係性を作るようにする

事例②職員に対するハラスメント

- 女性職員に対しては卑猥な言動や、体を触る等のハラスメント
- 男性職員には叩く等の暴力



- 法人が相談している弁護士にカスタマーハラスメントについて取り上げてもらい、研修をしてもらった

- ご家族にハラスメントの内容を記録をもとに伝える
- 改善が見られない場合は、退所してもらわなければとも伝える
- 利用者が手が出た時に職員が避けようとして転倒にされたり、精神的ショックのため他の方への事故などにもつながる
- 施設は利用者を守ると同じように、職員も守らなければならない



- ご家族にも伝え、家族から利用者にも注意してもらった
- 職員が困っていることを皆に知ってもらえた

成果

- 虐待の芽となる不適切ケアについて情報が共有できるようになった
- 不適切ケアの前段階としての職員の「もーっ」という気持ちを振り返れるようになった。そのことを共有できた
- どうして良いか分からない、ケアに困った時に他の職員にも伝えやすくなった
- 他の部署や、外部の人にも様子を知らしてもらえ、助言ももらえた

課題

- イライラのもとである職員の忙しさは職員不足のため改善されていない
- 助言やアドバイスは実行が難しいものがある
- 劇的に改善したりすることがなかった

まとめ

- 職員自身の気持ちを省察することが重要
- 利用者さんと職員の関係性（コミュニケーション）を良好にすることがストレスの軽減にもつながる。関わり方、声掛けの仕方が重要
- 継続して取り組んでいく必要がある

ご清聴ありがとうございました

若手職員・中堅職員のモチベーション 向上に向けた取り組み ～法人内プロジェクトの実践～

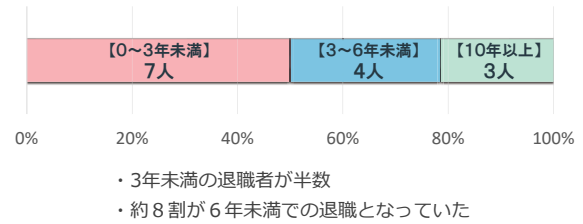
社会福祉法人 宏仁会

発表者：工藤のり子

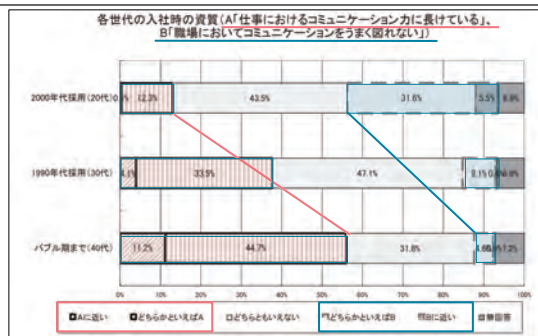
共同研究者：吉本美美・平川若菜・長根知加

課題背景

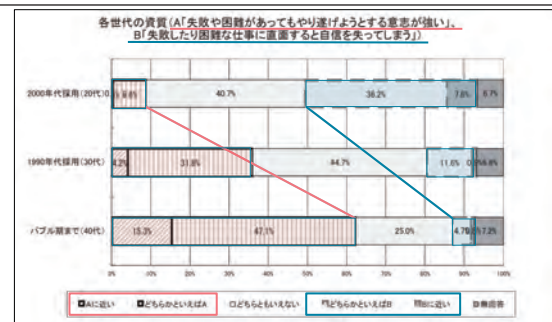
令和2年度 正規職員の退職者



COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.



企業活動の将来を担う若者の能力開発・能力発揮のあり方に関する調査研究報告書（平成26年より抜粋）



企業活動の将来を担う若者の能力開発・能力発揮のあり方に関する調査研究報告書（平成26年より抜粋）

COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.

職員への意識づけ

- ◆ 日常、職員が「面白くない」と抱える問題点について具体的にに取り組むことで、職員自身が「働きやすい」と感じたり、更にその成功体験をもとに他の課題に取り組むことが目的
- ◆ 取り組みを通じて、新たな仲間づくりができ、次々と変化する介護分野の課題にも、ひるまずに取り組む、自らの職場を明るい方向へと変えることを目標とする

COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.

“新プロジェクト”の目的

- ◆ 若手、中堅職員の成功体験の獲得
- ◆ 仕事について「自ら考え、判断する」というプロセスの体験
(勤続年数は長い分、ポスト（役職）や処遇への関心が高い⇒キャリアパス要件と実態のギャップ)

COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.

プロジェクト紹介

介護サービス	食事サービス	部門共通
①LIFE加算	⑤食材購入	⑨リクルート
②ICTの導入	⑥什器・備品	⑩広報
③介護機器導入	⑦行事・ソフト食	⑪リスタート (育休等復帰職員対象)
④住環境改善	⑧ホール業務	

COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.

プロジェクトメンバー

- ・全事業所から横断的にメンバーを指名選出
- ・勤続2～8年の職員を中核メンバーへ
- ※ 熟練職員はアドバイザーとして関与

若手職員の定義	中堅職員の定義	熟練職員の定義
1～入職3年目	入職4～10年目	入職10年～

COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.

LIFE加算・ICT導入プロジェクト

令和3年 介護報酬改定への対応サポート

- 紙ベースの介護記録
⇒介護記録システムの全面導入
- LIFE加算の取得支援、相談窓口
- 無線LAN・ICT環境の検討 など



COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.

介護機器導入プロジェクト

主に、特養での活用を期待できる介護機器について検討する。



マッスルスーツ



移乗サポート



見守り機器

COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.

住環境改善プロジェクト

高齢者の居住性、職員の利便性、さらに安全性や見た目の美しさ等の視点で改善を図る。



before



after

食材購入プロジェクト

今の高齢者の嗜好に合わせたメニューの開発のために、今までに提供したことのない食材や調味料を献立に入れることに挑戦。

トマト缶 → 洋風マーボー豆腐 など
バジル → 鮭のバジルマヨ焼き など
醤油麹 → 鶏の醤油麹漬け焼き など



トマト洋風マーボー豆腐

COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.

什器・備品プロジェクト

不足したり、買い替えが必要な食器等の購入を検討。



変形皿の種類・枚数確認



新しいデザート皿の検討

行事・ソフト食開発プロジェクト

行事の成り立ちに合わせた行事食の作成や演出を検討。



保育園「端午の節句」の食事



七夕のゼリー

COPYRIGHT(C)2022 ALL RIGHTS RESERVED BY S.C.B.

ホール業務プロジェクト

レストランでのサービス向上を目指す



誰が手伝いに入っても、すぐに分かる

カトラリーの整理で困らない・衛生的

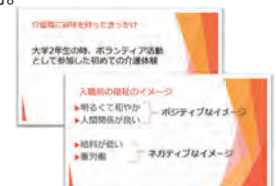
Before



After

リクルータープロジェクト

リガーレグループにおけるリクルート対策の一環としての活動。新卒採用の強化。



説明会用のスライド作成



毎月発行

リスタートプロジェクト

復職者・中途採用者のスムーズな現場復帰を支援するのが目的。リーダー候補として育成するプログラム。



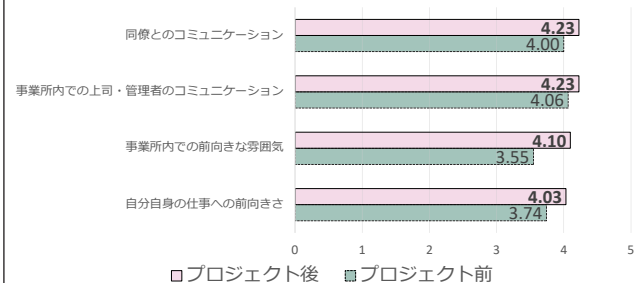
プロジェクトを通しての変化について

＜アンケートの実施＞

- 対象者：各プロジェクトのメンバー 全39人
- 回答数：36人（回答率92%）
- 内 容：プロジェクト前と実施後の「職場の雰囲気」や「自身のモチベーション」について

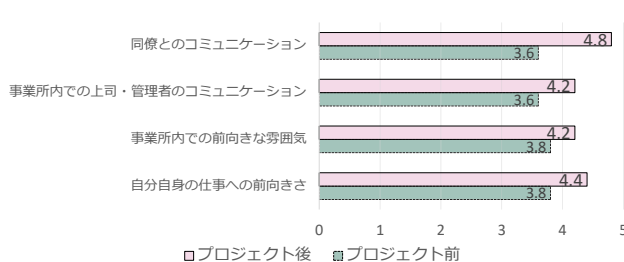
プロジェクト開始前後の満足度の比較

(全プロジェクトメンバーへのアンケート結果)



プロジェクト開始前後の満足度の比較

(リスタートプロジェクト 抜粋)



感触

- プロジェクトのメンバーがやる気を持ち、プラスのモチベーションにつながる言葉が聞かれた。

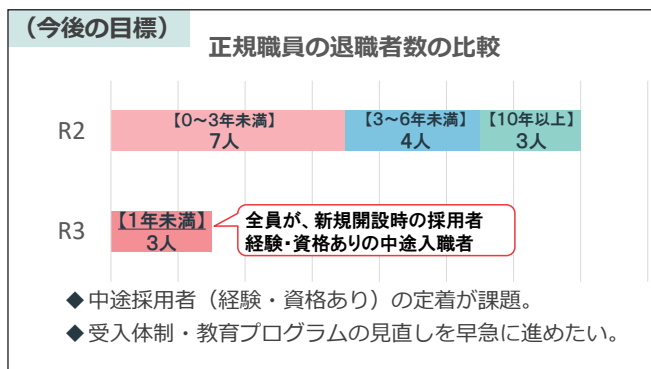
例：「自分たちが取り組んだものが、職員会議の場で法人全体に紹介されると、周りの職員から反響があり、協力しようとしてくれる職員が増えた」

感触

- プロジェクトに取り組む職員をサポートしようという意識が生まれ、職場内でのコミュニケーションが増えた。
- 管理者などのマネジメント側と、中堅のリーダー職員や一般職員側の間で異なる課題意識や、ズレに気付くことができ、現状の管理体制やリーダーの役割について改善の必要性を実感した。

今後取り組む課題

- ◆職員個々の発信力、言語化、表現力の向上。
⇒使い慣れたオンライン会議のさらなる有効活用。
- ◆チームワークをさらに高めていく仕組みづくり。
⇒ご利用者へのケア、ご家族や地域とのかかわりの円滑化



今回のプロジェクトを通じての新たな課題

◆ 実は「もう少し」な若手・中堅層

年齢や取得資格、実務経験は十分だが、どこか自信がなく、社会人としてはまだ未発達な雰囲気のある職員層。

- ◆ 自分が次のステップにあがる段階であることを示し、自身のキャリアを見つめ直す時間、サポートが必要。

今回のプロジェクトを通じての新たな課題

◆ キャリア獲得に対する世代間格差（ジェネレーション・ギャップ）

若手・中堅層を指導してきた管理者層は、言わば「たたき上げ」。
技術は「自分で見て、聞いて、獲得するもの」
資格は「自分の資格なのだから、自己研鑽」
意思表示しない今のリーダー世代への苛立ち。
若手・中堅層も、自分の失敗と繰り返される注意で、キャリア迷子。

⇒ リーダー層も管理者層も「バンク」状態。

目指したい在り方①

◆ ワクワク感と成長実感+予感でモチベーションを向上させる

仕事を愉しみ、成長実感と予感を持ちながら仕事を遂行させていく仕組みや環境を整備し、学びたい・創造したい・関係を持ちたい・貢献したい、という、本人のやる気を引き出したい。

目指したい在り方②

◆ 多様な業務経験や決断経験の「機会」をつくる

育成・能力発揮には、多様な業務経験やリーダーとしての責任を背負って決断するといった「機会」の獲得が不可欠であり、その中で失敗や成功を経験し、その経験を活かして、つぎの成長のモチベーションとしていけるような仕組みを作りたい。

目指したい在り方③

◆ 学びあう環境を啓発・支援する

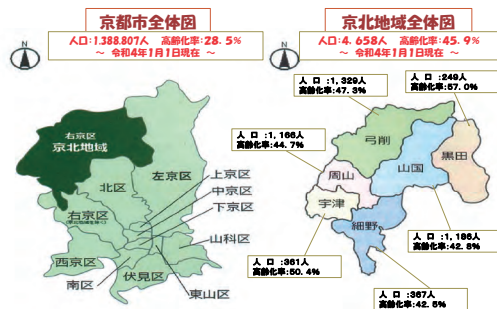
リーダーが1人で担える仕事の範囲、達成度には限りがあり、1人1人が持つスピードも得意分野も異なる。

「個の尊重」も大切だが、「個の共有」を図り、リーダー同士が、互いに意見を交わし、仕事を支えあう・補いあうことができる環境を作りたい。

『共に学ぶ』

～ケアマネジャーの資質向上に向けて～

社会福祉法人 北桑会
京都市京北地域包括支援センター 東 由美



京北地域について

- 京都府のほぼ中央(京都市の北部)に位置し、広大な面積に5つの旧町村地域が点在している。
- 山麓水明、美しい山々に囲まれ、自然豊かではあるが、土砂災害や特別警戒区域に指定されている地域が多い。
- 少子高齢化や人口減少が続いている。独居世帯や高齢者世帯も増加。
- 1日数本のふるさとバスが主たる公共交通機関。自家用車に頼らざるを得ず、高齢者の免許所持率は高い。
- 降雪量も多く、雪かき等が課題。また、積雪や台風災害等による倒木にて、停電が起こりやすく、長期化することがある。
- 近隣同士のつながりは深い。隣家との距離は遠い。



私の場合…前職はヘルパーです。

介護支援専門員になって

業務の流れについて説明を受ける。

引継ぎ予定の利用者のファイルを手渡される。

前任と利用者宅を訪問し、引継ぎ。

周りはベテラン揃いで忙しそう…。先輩ケアマネジャーの仕事を見て学ぶ日々。自信もなく「こんなこと聞いていいのかな」と相談するにも悩む日々が続く…。

ケアマネジャーって孤独？

ささいなことでも、相談できる仲間がいればいいな。

⇒そんなことを日々考えていました。

(地域内独自のケアマネジャー連絡会を起ち上げるきっかけ)

- ⇒主任介護支援専門員の研修を受け、包括支援センターへ配属。
- ⇒京都市右京区地域包括支援センター主任介護支援専門員専門職部会へ参加。



井の中の蛙…自分が活動している地域でしか通用しないスキルしかない。
知識も経験も乏しい…周りの話についていけない自分。

でも…参加しているうちに

あれ？何か違う (隣の住民がどんな人か知らない？京北では知らないほうがおかしいよね？)
(地域のことは民生委員や老人福祉員に聞いたほうがわかるのに…)

都市部と山間部で困りごとがなんとなく違う。

地域が強く、サービスが少ない地域ならではの、この地域だからこそできることがあるはず。

地域内の他のケアマネジャーはどう感じているんだろう？

…ちょっと聞いてみよう。

研修などは勉強になるけど、都市部の事例検討会に参加してもイメージが全くわからない。あまり参加していない。地域差がありすぎる。
勉強にはなるんだけど。

一人ケアマネで困りがあるときに気軽に相談する人がいない。
遠方の研修などに参加することができない。



抱えている思いは同じ。
一人で悩んでいるケアマネジャーもいるんだ。
ケアマネジャーになったときに、気軽に悩みを話せなかった自分を思い出した。

地域のケアマネジャーが協力しあい、困りごとなども気軽に相談できることができたらいいな。
ご利用者が住み慣れた地域で過ごしていくために…みんなで資質向上に向けてステップアップできる場を作り、自信を持って仕事ができたらいいな。

- ⇒事業所の枠を超えて、ケアマネジャーみんなが顔の見える関係を築こう！
- ⇒共有できる、イメージがわく、地域事情にあった事例検討会を開こう！
- ⇒ケアマネジャーみんなが同じ立場で一緒に学べる場を作ろう！



包括支援センター内で相談すると『とにかくやってみよう』と背中を押され…

《経過》

平成30年4月 京北地域内及び京北地域を担当している居宅事業所在籍のケアマネジャーに参加を呼びかける。

平成30年5月 『第1回京北ケアマネ連絡会』
4か所の居宅事業所・包括のケアマネジャー11名が参加。

○初年度は包括支援センターが中心となり、事例検討会(2回)や勉強会(2回)を開催。
○2年目となる令和元年度の運営にあたり、参加ケアマネで相談。運営については各居宅事業所で当番制とした。当番事業所が自分達で内容を企画し、当日の進行と記録も担うこととしていく。
ただし、一人ケアマネの事業所については複数事業所で組み、担当していくこと、頻度(年5回)や日曜(原則第2火曜日)についても協議し決定。
案内や参加者のとりまとめについては、包括支援センターが担うこととした。

令和元年度 事例検討会(2回)、勉強会(3回)を開催。

○地域クリニックの医師を講師として招き、骨粗鬆症についての勉強会や地域特養相談員による「障害のある方とのコミュニケーションの取り方」などの勉強を行った。

令和2年度 新型コロナウイルス感染症拡大により開催できず。

○オンラインでの会議などが周知されはじめ、令和3年度はオンライン研修も含めた開催を提案。
参加ケアマネジャーの同意を得て令和3年度の計画を立てる…が。
⇒インターネット環境が整わない事業所も多くあり…ネット環境が整備された包括支援センター
併設の事業所に集まり、研修や事例検討会を開催する。

令和3年度 事例検討会(1回)、京都市地域リハビリテーション推進センター
「精神障害の基礎知識(5回シリーズ)」にZOOMにて参加。

○令和3年に新しく立ち上げたあった居宅事業所ケアマネジャーも事例検討会に参加。

…新型コロナウイルス感染症が拡大し、再度の開催延期となってしまふ。

《成果》

・実質3年間の活動となってしまっているが、新しい居宅事業所ケアマネジャーの参加もあり、
事業所の枠を超え、顔の見える、困りごとの相談ができる関係性を築くことができた。

・地域事情にあった事例検討会を開催することができた。
違った視点での意見交換ができ、情報を共有することでケアマネジャー個々の調整力・
ケアマネジメント力の向上につながった。

・障害分野(難聴・精神)、成年後見などの研修を地域内のクリニック医師や、事業所相談員、
外部講師を招いて開催することができた。

《今後の課題》

・業務の都合もあり、毎回の参加者は異なるも、居宅4事業所と包括に所属するケアマネジャーで
構成。当番制としているが、まだまだ包括支援センターが主導での活動となってしまっている。

・発足当時から意見が出ていた「在宅のケアマネジャーだけでなく、地域の施設ケアマネジャー
の参加」への呼びかけができていない。

・オンラインでの事例検討会や研修を考えているが、ネット環境が整わない事業所もあり、結局
集まらないと開催できない。

・地域外にも飛び出し、新しいことを学ぶ機会を持つことも必要。

ご清聴
ありがとうございました。



フードサービス委員会活動を通した 「自立支援」を考える取り組み実践報告

社会福祉法人六心会
介護老人保健施設 ここの郷
管理栄養士 辻 清美
管理栄養士 平居 美優紀



ROKUSHINKAI

介護老人保健施設ここの郷

住所：滋賀県東近江市五個荘山本町

老健カテゴリ：超強化型（在宅復帰型老健）

サービス内容：入所者数：75名（SSは空床利用）

通所リハビリテーション：24名

訪問リハビリテーション

管理栄養士：2名（1名は地域密着型特養きいと兼務）



フードサービス委員会について

【構成メンバー】

副施設長

介護職員（入所1〜3F・通所）

看護師

リハビリ職

委託給食会社職員

事務局：管理栄養士

【開催頻度】月1回

入職もしくは経験が2〜3年目の若手職員が多い

- ✓ 任せられることが増えた。
- ✓ 業務を回すこと＝仕事。
- ✓ 初めての委員会活動。

【委員会内容】

- ・行事食や選択メニューなどの決定、報告
- ・食器の選択
- ・食事形態について周知や確認

淡々と終わるシャンシャンな委員会になりがち...

【課題】

- ①現在の食事についてのみ考える場になっている。
→委員会の役割はそれだけではないはず。委員会を有機的に動かしたい。
- ②「食」が自立支援を実践する機会との認識が浅いこと。
→委員会が職員の成長の場とならないか？

委員会の在り方を改善しようと3年前から取り組みを開始。

取り組み目標＝ゴール設定

①法人理念・施設目標の実践の場として委員会を活用する。

◆法人理念「その人らしい暮らしをいつまでも大切に」

◆施設目標 令和3年度「利用者主体へ原点回帰」

令和2年度「在宅復帰へ多様な支援」

理念を実践へ結びつける。「自立支援」とは？「自己決定」とは？

②委員会活動を通して職員自身の成長の場とする。

考え続ける個人、組織を作る。成功体験を得る。

実践内容

①「自立支援」「自己決定」とは何かについて議論、言語化する。

- ✓自分が思う「自立支援」って何？
- ✓利用者様の「自己決定」ってどんなこと？
- ✓利用者の思いとは何か？
- ✓在宅での生活を見据えた「自立支援」の方法は？ 等

- 互いの意見を否定しないことで、言いやすい雰囲気を作成する。
- ホワイトボードで可視化し、論点を明確化する。
- グルーピングして実践目標を具体化させる。

実践内容

②出た意見を基に実践項目を決定、実践する。

- ✓具体的な実践方法を委員会メンバーが自ら検討。
- ✓食を通した「自立支援」の実践。

・バイキングの実施（昼食、オヤツ）

・選択メニューの充実

・調理、オヤツ作りの充実（買い物から調理まで）

・畑作業（育てて調理して食べる）

・栄養についての勉強会

・食事環境の工夫 等

- 委員だけでなく、周囲を巻き込む工夫。
- 成功体験を得る。
- 実践から利用者の多様な面をより深く知る。



選んで食べる



作って食べる



伝える工夫



ここアグリ



環境を考える

実践内容

③実践を行い、その都度振り返りを実施。

- ✓ 実践の方法の振り返りを行う。
- ✓ 意見を各フロアから集約。
- ✓ 実践から委員自身が感じたことを言語化。
- ✓ 「食」を通しての自立支援とは何かを委員会内で議論。

- 最も身近な「食」を介して考えることで理解しやすい。
- 振り返ることでPDCAサイクルを生み出す。
- チーム内でやり取りすることでチームの成長に繋がる。

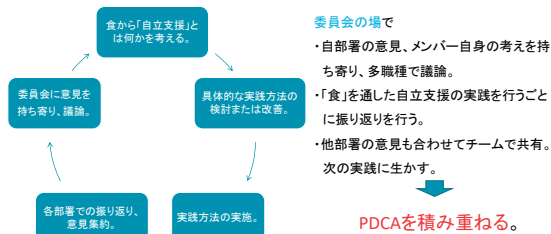
令和3年度の実践項目

委員の変化、委員会の変化により、より具体的な実践目標を設定。

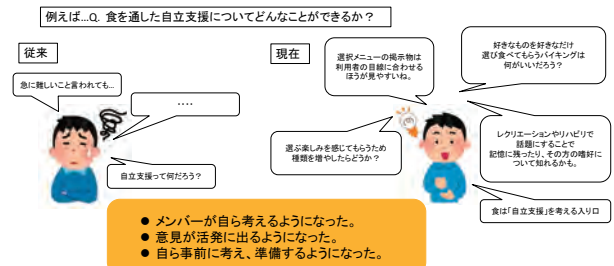
- ①選択して食べる。・バイキングの多様化、進化。
・選択メニューの充実。
- ②在宅を見据えた支援を考える。・調理活動の工夫。
- ③食の知識を深める。・食事制限のある方へのケア
・病気の理解
- ④炊作り(ここアグリ)の充実。・作って食べる炊活動
・残存能力への支援

- フード委員会参加の意味を理解する。
- 委員各自が「自立支援」の実践方法を考える。
- チームだけでなく多職種との連携も深める。

委員会活動を通じた実践のサイクル



委員会の変化

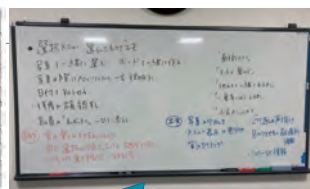


【事前の意見集約、「振り返りシート」の活用】

氏名	部署	意見
山田 太郎	介護部	食事の量を増やしてほしい。
佐藤 花子	生活支援部	食事の味をもう少し変えてほしい。
鈴木 一郎	福祉部	食事の時間をもっと長くしてほしい。
高橋 美咲	健康部	食事の栄養成分をもう少し詳しく知りたい。
田中 健太	教育・文化部	食事の盛り付けをもう少し可愛くしてほしい。
中村 真由美	環境・生活部	食事の温度をもう少し温かいにしてほしい。
小林 大輔	スポーツ・健康部	食事の量をもう少し減らしてほしい。
渡辺 千鶴	福祉部	食事の味をもう少し変えてほしい。
森田 隆夫	介護部	食事の量を増やしてほしい。
山本 由美	生活支援部	食事の味をもう少し変えてほしい。
石川 拓也	福祉部	食事の時間をもっと長くしてほしい。
水谷 真由	健康部	食事の栄養成分をもう少し詳しく知りたい。
木村 大輔	教育・文化部	食事の盛り付けをもう少し可愛くしてほしい。
山口 美咲	環境・生活部	食事の温度をもう少し温かいにしてほしい。
佐々木 大輔	スポーツ・健康部	食事の量をもう少し減らしてほしい。

チームで意見集約し、自らも考えておくことで委員会の議論が活発化

【意見の可視化】



ボードに可視化することで意見の整理課題、目的が明確に

実践を通じた成果

職員の变化

- ・食に対する興味
- ・職員間・多職種連携の重要性
- ・家族様とのつながり
- ・ケアにおけるアセスメント・根拠の重要性
- ・利用者を観察する視野の広がり

- 実践内容や行事の実施がゴールではない。
- 繰り返し考え続けることが「ケアの変化」に繋がっている。

今後について

委員会から発信する「食」を通して得た自立支援の実践や考えを多くの職員へ広げ、施設全体で行っていきたい。

- ・委員会メンバーから所属部署への伝達をバックアップ
- ・多職種との連携の更なる工夫
- ・より充実した活動を目指した地域との連携

何よりも、

これからも「食」の豊かさや可能性の広がりを信じ、自立支援の実現のためにできること、その人がその人らしく生きることについて考えることを止めず、考え続けたい。

ご清聴ありがとうございました。



ありがとうございました。



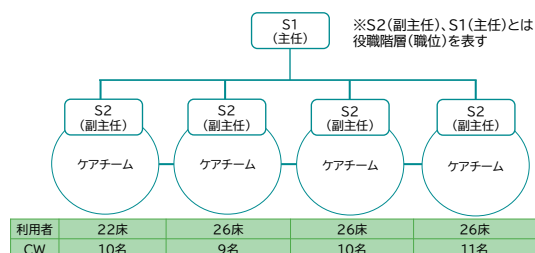


自ら考え行動できる 「チームリーダー」へ

2つの会議を通して、チームリーダーの成長を促す

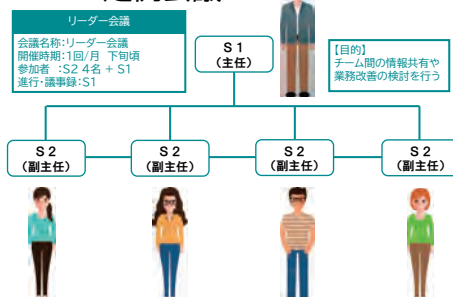
社会福祉法人 六心会
特別養護老人ホーム 清水苑
生活相談員兼介護主任 中村 嘉伸
<https://www.rokushinkai.com/>

介護ケアチーム構成



2

それまでの定例会議



3

会議での課題



- 思い付きままの発言
- 議論するまでもない案件
- 会議資料等の準備不足
- 上席の判断や意見を求める傾向が強い

S2(リーダー)が考えていることは、たくさんあるはずだが、自らの悩みや課題に対して考えをまとめ、思考を深めて、会議に臨めていない

4

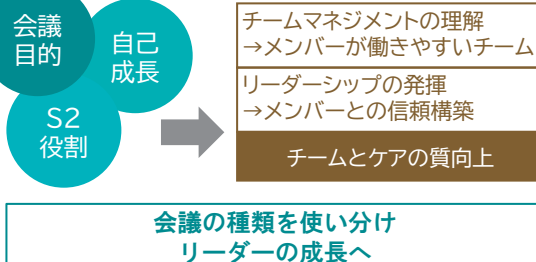
私が考えたこと



私からS2へ、下記のことをしっかり伝えられていたか

- ✓会議の目的や決定レベルのこと
 - ✓議案の内容と意図
 - ✓準備の大切さ、必要性
 - ✓わからないことはそのままにせず、しっかりと発言し、話し合うこと
-

5



6

旧リーダー会議を2種へ



会議の目的の明確化と内容の整理
2種類の会議設置 ※新設は1種

S2会議
1回/月、参加5名(S2 4名、S1)
進行・議事録はS2の輪番
【目的】
チームから挙がってきた意見や業務改善内容、チーム間での情報共有し、働きやすい職場を目指すとともにS2自ら考え行動する力を身に付ける

【新設】S2ミーティング
1回/月、参加6名(S2 4名、S1、SV)
進行・議事録はS1(中村)
【目的】
組織のチームリーダーとしての立場と職務の再確認、チームマネージャー力の向上を目指す

7

新設S2ミーティングの内容



①ミーティングの「ルール設定」

- ✓自分の頭で考え、主体的・積極的な発言意識を持つ (自由な発想を促す)
- ✓他チームリーダーの意見や発言には批判せず、まず受容
- ✓「今より更に良くする！」アイデア意識を持つ
- ✓向上心を持ちネガティブにならない

8

新設S2ミーティングの内容



②S2の悩みごと、困りごとをKJ法にて付箋に書き出し
言語化・可視化・課題抽出

- ✓課題毎の優先順位の決定、各回ミーティングで意見交換
- ✓意見交換の中から多くの気づきや発見があり、チームメンバーへの投げかけの工夫が必要

9

KJ法



10

新設S2ミーティングの内容



③事例検討から学ぶS2としての意識と認識

- ✓介護場面での「倫理的なジレンマ」の場面設定
- ✓個人ケアではなくチームケアであり、チームメンバーに相談する・できる環境づくり
- ✓現状が最善のケアではなく理想追及倫理を持つことの大切さ

11

新設S2ミーティングの内容



④会議やカンファレンス運営のポイント等

- ✓S2が担う会議について、効果的・効率的な会議にするための手法の学習
- ✓会議の舵取り「司会者」について学習と今後の実践に繋げる

12

新設S2ミーティングの内容



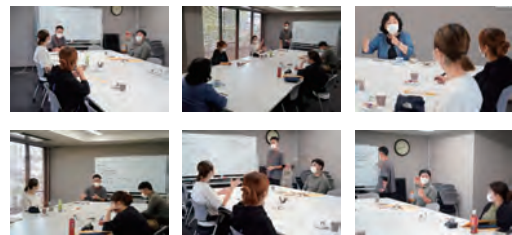
⑤介護技術のアップデート・再学習OJTの実践

- ✓スーパーバイザーからの演習で再確認と新たな発見
- ✓トランスファーをはじめとする福祉用具や身近な生活用品の活用の知識の習得

自分が介護福祉士を取得した時代のままの視点と技術のみで、
ケア現場での課題解決を図ろうとしていないか……。
ふるい技術や思い込みで指導するのではなく、
この時代にチームで介護過程をしっかりと展開させるためには、
進化している理論や技術を常に学ぶ姿勢が最も必要である。

13

S2ミーティング様子



14

活動の成果と評価、変化等



- ✓S2会議での進行手法、レジュメや資料準備の工夫、S2メンバーへの意図した投げかけ
- ✓チームメンバーへの意図した投げかけ、コーチング技法の活用、チームメンバーへの自発的な行動を促す言葉かけが増えてきた
- ✓介護技術のアップデートや再学習で得た知識をチームへ浸透
- ✓積極的なS2の影響で比較的消極的であったS2に変化が生じ積極的な意見交換や発言が見られてきた

15

本人たちの発言から



- ✓他のS2の考えや思い等が共有でき勉強になっている
- ✓チームリーダーとしてチーム内で動けてきている
- ✓チームメンバーに育てられている
- ✓チームメンバーに意図的に話しかけられるようになってきた

16

まとめ



多忙な日常の中、横のつながりを強化し、チームリーダーたちの成長を促したい、きっかけはその思いからであった。

会議を見直す過程で、私自身も多くの学びを得た。例えば、目的や意図を常に可視化し共有できているのかを振り返ると、できていないことも多く、私自身の仕事を再整理する時間となっている。また「会議」の在り方を私も含め再勉強し、見直すことで、S2自身も「あるべき姿」を内省し、チームの課題可決に向けて、少しずつだがチームやチームマネジメントへ向き合う姿勢という点で積極性が増しているように感じる。

リーダーはどうしても一人で抱え込んでしまう傾向があるが、一人で悩まない、抱え込まない機会を公式に設けることで、相互の信頼関係構築の後押しをしたい。

私の役割としては、自己開示した彼らをしっかり受け止め、または適切で意図した投げかけをする存在であるので、更に学びを重ね、意識して取り組みたい。

誰もひとりで成長を遂げることはできない。人材不足という足元の苦戦も続いているが、チームリーダーたちは信頼できる仲間と刺激をしあい、学ぶ楽しみを見出し、自己成長を遂げて欲しい。会議の見直しはまだ途上であるが、意図した投げかけを繰り返し、受け止め、機会をいつでも準備することで、組織としてひとりひとりの成長を支えたいと考えている。

17



Thank you for listening

（ご清聴ありがとうございました）

18

Aさんの地域

地域密着型ケアセンターおんまえどおり
発表者: 松井 幸徳

はじめに

背景: 日々のケアの中で意識的に地域包括ケアを実施している
実感がなかった。
今回、発表することになり、
地域の重要性をより理解したいと感じた。

目的: Aさんの事例研究を通して、
地域包括ケアシステムについて理解を深める

方法: 記録や調査からAさんを取り巻く資源をまとめる

利用者紹介

名前: Tさん

年齢: 96歳

性別: 女性

介護度: 要介護3



〈利用開始当初〉

- ・「お父ちゃんとの大事な家から、ここで暮らす。お風呂も家で入る」
- ・「自分のことは自分です。」洗濯や掃除方法にこだわり

職員から見て…

- ・片付けが出来ていないことがある
- 動線が確保できていない、衛生面の心配
- ・歩行状態が不安定

↓状態が変化…

- ・転倒
- ・浴槽内で立ち上がれないことがある
- ・服薬を忘れる
- ・自分で料理をしておられたが、食材管理や料理に自信が持てなくなる

Aさんへの関わり①

〈服薬支援〉

- ・毎日の服薬
- おんまえどおりだけで担うのは難しい…
- おんまえどおりと診療所（往診）・訪問看護で分担

- ・訪問看護…ご本人にとって付き合いが長く、信頼している存在
- 信頼できる人との関係の継続
- おんまえどおりと訪問看護でのご本人のこだわりや想い、情報の共有



Aさんへの関わり②

〈好きなお店・趣味の継続〉

- ・近所の喫茶店…「長いことお世話になってる。美味しいねん」
→お弁当を配達してくださっている
- ・絵手紙…「文字は書かれへんけど、絵を描くのは好きや」
→先生が近所に住んでおられる。
車椅子で迎えにきて、絵手紙教室に一緒に行ってください。
近所の方の集まる場でもあり、楽しみにされている。
- ・美容院…長年行っておられる。
→ご本人の好きな時に電話をし、車椅子で送り迎えしてくださっている。



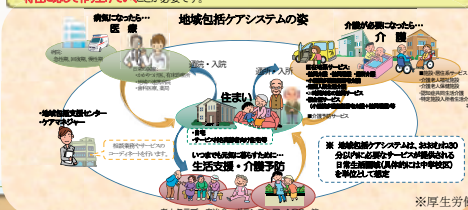
Aさんへの関わり③

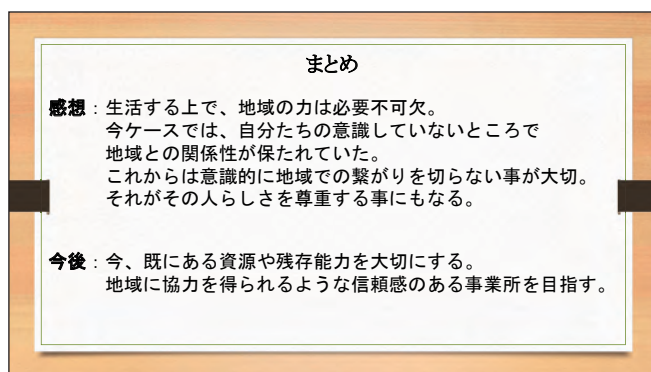
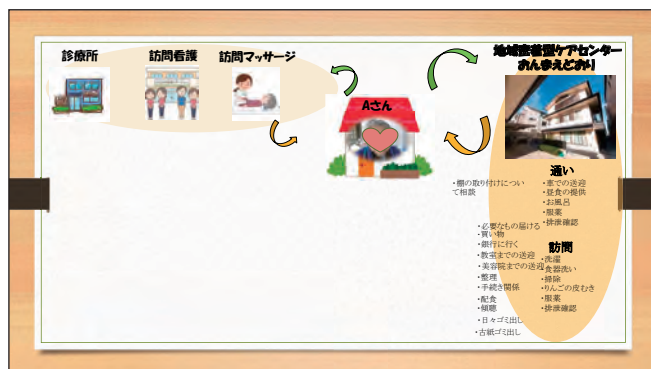
- ・ご近所のAさん
…「朝、ごみを捨ててほしいという電話がかかってくることもあり、手伝ってます。
それ以外にもよくちよく様子は見に行ったりしてますよ」
- ・ご近所のBさん
…「僕はほとんど何もしてないよ。月1回古紙回収があるし、玄関の外に古紙が置いて
あったら、捨ててあげてくれるくらいですね」
「1番手を貸してはるのはCさんちゃうかな？」
- ・ご近所のCさん（ご本人所持の駐車場の関係で、定期的に家を訪れておられる大工さん）
…「わしはなんもしてへんよ。行ったときに、電気メーター見て“あ、大丈夫やな”って
見たりとが、話聞いたりとかしてるくらい」



地域包括ケアシステム

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を推進していきます。
- 今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるために、地域包括ケアシステムの構築が重要。
- 人口が減少し、75歳以上人口が急増する大都市圏、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は減少する町村部等、高齢化の進展状況には大きな地域差が生じています。
- 地域包括ケアシステムは、保健者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていく必要があります。





感想：生活する上で、地域の力は必要不可欠。
今ケースでは、自分たちの意識していないところで
地域との関係性が保たれていた。
これからは意識的に地域との繋がりを切らない事が大切。
それがその人らしさを尊重する事にもなる。

今後：今、既にある資源や残存能力を大切にする。
地域に協力を得られるような信頼感のある事業所を目指す。

第Ⅴ章 リガーレ人材確保共同事業

学生動向の把握と共有

202卒～学生エントリー

法人トピックス（法人や地域の情報、出来事、マイナビ情報）
 エントリー学生の学校・学年・媒体等 なんでもご記入ください。

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。

[illegible]

2022卒学生エントリー数

各法人内定者情報

[illegible]

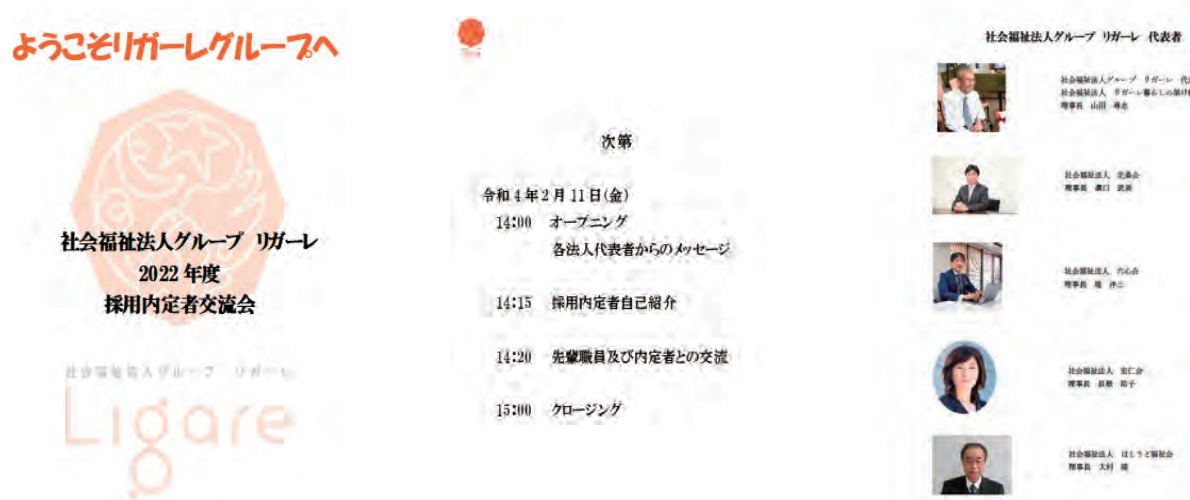
グループ独自のセミナー



SWLAB「日々の暮らしをやさしく面白くする未来会議」



リガーレグループ採用内定者交流会



コンセプトブックのリニューアル

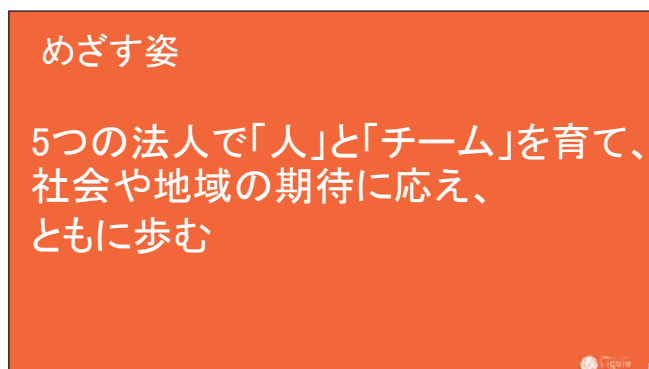
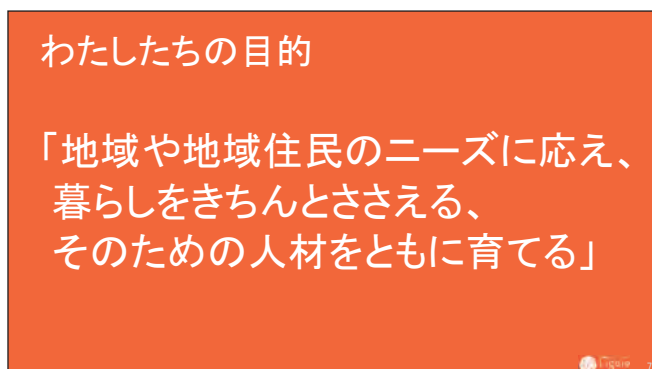
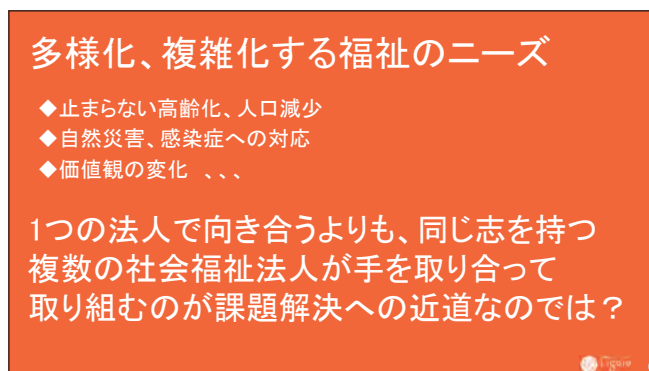


広報誌「COCOLO 6号」の発刊



ホームページのリニューアル





具体的な取り組み

統一研修



福祉の魅力を伝える



スーパーバイザー巡回



人事交流

例)・老健施設のある法人へ1年間
・京都→青森、京都→滋賀など

介護用品の共同導入

外国人技能実習生の受け入れ
...



具体的な取り組み

その他

給与や労働条件の一元化検討など、
経営面から介護現場まで、幅広く連携に取り組む。

↓

- ・連携は容易に進まないことも多い、難しい取り組み
- ・グループ参加法人も3法人→8法人→5法人と増減したり、、、

もがきながら、チャレンジを継続中。





一人ひとりの個性を生かして、
様々な壁を一緒に越えていこう

社会福祉法人グループ リガーレ

Ligare

Pre FUKUSHI meets!
[関西/高齢]
2022.03.15 (火) 15:00~18:00

目次

- ① 社会福祉法人グループ リガーレとは？
- ② 具体的な取り組み
- ③ 実際に働いてみて
- ④ 法人の地域実践活動について

社会福祉法人グループ リガーレとは？



具体的な取り組み

★統一研修

- ・採用時 新人研修
- ・入職1年目～ (専門研修ⅠⅡⅢ)
- ・法人内での資格取得支援研修 (介護福祉士 介護支援専門員)
- ・定期的な合同研修
- ・常に刺激があり、学び続けられる



キャリアアップの実現に！

学生へ福祉の魅力発信



①おもてなしバスツアー

②オンラインWebセミナー
(「まるわかり～発見！フクシの素顔」)

コロナ禍でも
福祉やリガーレグループの魅力を発信！！

共通して大切にしていること



- ★住み慣れた地域での暮らしの継続を支える
- ・地域のイベントに参加
 - ・馴染みのスーパーや銭湯、散髪屋、果物屋等へ外出

★地域ネットワークの形成

- ・カフェの営業
- ・ボランティアの方と交流
- ・消防団に入団
- ・小学校の運動会に参加

実際に働いてみて

- ① 定期的な合同研修によって知識や技術を得る事ができ、福祉に対する視野を広げることができる！
- ② 知識や技術を高められるだけでなく、沢山の同期や先輩職員と支え合うことができる！
- ③ 自分の挑戦してみたいことを実現することができる！



社会福祉法人グループ リガーレ

Ligare

法人の地域実践活動について

Pre FUKUSHI meets!
[関西/高齢]
2022.03.15 (火) 15:00~18:00

六心会の取り組み

社会福祉法人 六心会

子ども食堂

地域防災訓練

介護のいろは勉強会

地域イベント出店

体操教室

自治会サロン訪問

ワークショップ

Pre FUKUSHI meets! 【関西／高齢】 2022.03.15 (火) 15:00～18:00

はしうど福祉会の取り組み

地元中学校の福祉体験学習

Pre FUKUSHI meets! 【関西／高齢】 2022.03.15 (火) 15:00～18:00

宏仁会の取り組み

ケア付き青森ねぶた事業

Pre FUKUSHI meets! 【関西／高齢】 2022.03.15 (火) 15:00～18:00

リガーレ暮らしの架け橋

畑づくり～事業所裏スペースで～

京町家での灯籠祭

Pre FUKUSHI meets! 【関西／高齢】 2022.03.15 (火) 15:00～18:00

北桑会の取り組み

地域の健康を支え、安心を届け
一緒にくつろぎ、語れるカフェ

ワクチン接種会場への送迎支援

全メニュー
栄養士の手作り!

独居高齢者接種へ送迎

Pre FUKUSHI meets! 【関西／高齢】 2022.03.15 (火) 15:00～18:00

