

組織を交える

介護福祉経営士

現場から法人事務局に異動し 人材育成にまい進

より良い介護サービスを提供するにあたっては、現場スタッフのスキルを高めるだけではなく、経営に携わる部署や人材を置き、現場や法人全体にかかわる課題を解決する必要がある。今回は、社会福祉法人小田原福祉会法人事務局人財育成センターの井口健一郎副センター長に人材育成の取り組みについて聞いた。



法人事務局人財育成センター
副センター長

井口健一郎氏

(介護福祉経営士2級)

いぐち・けんいちろう●1979年、神奈川県生まれ。中学生の時よりカナダへ留学、プロサッカー選手志望から教育職を志す。創価大学大学院卒、小学校教諭を経て小田原福祉会に入職。ショートステイ、特養職員を経て現職。現在、小田原福祉会人財育成センター副センター長、品質保証部、管理部、法人広報担当を兼務している。桜美林大学を始め、首都圏の大学等でも講義を行う。社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員、認知症ケア専門士、教育学修士、秦野市社会教育委員

社会福祉法人小田原福祉会

【住所】神奈川県小田原市穴部377

【TEL】0465-34-6001

【URL】http://junseien.jp

【サービス】地域包括支援センター、居宅介護支援、特別養護老人ホーム、グループホーム、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、訪問介護、訪問看護、短期入所、通所介護、小規模多機能型居宅介護、サービス付き高齢者向け住宅、配食サービス、介護職員初任者研修等の教育事業

理事長の思いをくみ取り カリキュラムに反映

——お仕事内容を教えてください。

経営(法人)本部法人事務局にある人財育成センターと広報委員会に所属し、広報と人材育成に携わっています。また、時田純理事長直轄の組織である品質保証部にISO事務局が置かれており、ここにも所属してISO9001に關する業務を担当しています。

もともと私は小学校で教員をしており、その後法人に入職。6年間、短期入所と特養で働いた後、法人事務局に異動になったわけですが、大学院時代に教育社会学を学ぶなど、教育に関心がありました。そこで、異動してからは法人内の教育システムの整備に取り組みました。

その一つが、新人教育カリキュラムの整備です。入職後、3日間かけて入社時研修を実施。初日は就労規則やその年の経営方針、法人の概要などを説明し、2日目は施設の見学などを行います。3日目は施設長が社会人としての心構えやマナー、介護技術などを教えます。技術を教えることだけを目的

的にしているわけではなく、当法人に入職してくれた一人ひとりを、法人のスタッフは大切に思っていること、みんなで地域を支えていきたいと考えていることを伝えるように心がけています。

この研修が功を奏したのか、今年度は45人のスタッフが入職しましたが、現時点で離職者はゼロです。

——2015年度介護報酬改定がマインナス改定となるなか、コスト削減のために教育への投資を減らす事業所もあります。そうしたなか、しっかりとした教育体制を構築しているようですね。

私はこれまで、志を持って介護業界に入ってきたものの、道半ばで心が折れ、離職していった人を何人も見てきました。なぜそうなってしまったのか考えてみると、日々の仕事に追われ、介護業界を目指した気持ちや忘れてしまったからではないかと感じました。ですから、研修を通じて初心を思い出し、もらうことで、職員が辞めずにすみ、地域にサービスを提供し続けられるのではないかと考えました。

そのためには、入職から半年後に行う研修では、「忘れられない

介護福祉経営士

法 人事務局トップの目

教育の結果に対する責任を
意識して仕事をしてくれる



社会福祉法人小田原福祉社
法 人事務局 事務局長・人財
育成センターセンター長

時田佳代子氏
(介護福祉経営士2級)

井口さんは、人を育てることに対する向き合い方がとても素晴らしい。教育というのは、必ず成長させようという強い意志がなければできない仕事です。井口さんは、教育の結果についての責任は、指導する側にあると考え、明確な効果が出るように仕組みづくりに取り組んでくれています。私は教育こそ、PDCAを回す必要があると考えています。当法人は昨年5月にISO9001を取得しましたが、井口さんはその際にも活躍してくれました。その経験を活かし、人材育成においてもPDCAをきちんと回してくれると思います。当法人は継続した発展・安定した拡大を図るうえで、井口さんにはさらに力を発揮してほしいと思っています。

——井口さんは広報も担当されていますが、どのような点に留意して仕事をされていますか。
私は介護業界以外の場所で仕事をした経験があるため、介護の仕事の素晴らしさを実感しています。

仕事を可視化し 良さをわかってもらおう



ご利用者さんについて話す」といった、自分たちの仕事の意義ややりがいについて考えてもらう時間を設けています。
こうした研修の根底には、時田理事長の人を大事にする思想や、「福祉マインドを育てたい」という意志があり、それにのっとった内容となっています。

しかし、介護業界ですと働いている人は、自分たちの仕事を当たり前だと思い、特別視していません。加えて、介護業界は減点方式で人を評価する傾向が強い。リスクマネジメントについて考えるときは、特にそうした傾向がありますよね。そのため、注意や叱責ばかりで、全然スタッフを褒めません。こんなに人を褒めない業界は珍しいのではないのでしょうか。
スタッフも法人の良さを知らないし、そのうえ、地域住民にも伝わっていない。ですから、私は地域に良さを伝えることで、間接的にスタッフに伝えるという取り組みをしています。たとえば、地域で発行されているフリーペーパーに、当法人の特別養護老人

介護福祉経営士の資格 取得の過程で知識を得る



ホーム潤生園は日本で初めてショートステイやデイサービスをはじめたという広告を掲載。困っている人を見逃ごすことなくボランティアなどを行ってきたことを紹介しました。
この広告をスタッフに見せることで、自分たちの仕事が見え化でき、さらにはモチベーション向上にもつながっていきます。

——さまざまな取り組みをされていますが、現場から法 人事務局への異動は仕事内容が大幅に変わるため、大変だったのではないのでしょうか。
仕事をするうえで必要な知識は、どのようにして獲得しましたか。

実は、現場で仕事をしていたときから経営に関心を持っていたため、一般社団法人日本介護福祉経営人材教育協会の介護福祉経営士の資格試験を受けるために勉強をしていました。その過程で、仕事に必要なさまざまな知識を得ました。特に、実施指導対策や介護関連の法律の基礎は役に立っていると実感しています。

また、特養で働いたことにより、業務改善等を現場スタッフに提案する際も、「現場を知ったうえで提案だから」と協力してもらえると、いうメリットもあります。もちろん、ただ提案するだけではなく、現場に入って一緒に仕事をしながら改善していくように心がけています。
よく介護現場では「人が足りない」と言いますが、仕組みに問題がある場合もあります。ですから、現場で一緒に仕事をするのは、とても大切です。

——今後の抱負をお聞かせください。
現場のスタッフが安心して働くには、組織の土台がしっかりしている必要があると考えていますし、そうした土台をつくるのが法 人事務局の責任でしょう。当法人は昨年ISO9001を取得しましたが、ここからが始まりだと思っています。きちんと定着させ、組織を整えていきたいと考えています。

第9回「介護福祉経営士2級」 資格認定試験

実施日：2016年2月21日(日)

詳細は<http://www.nkfkip/>

主催：一般社団法人日本介護福祉経営
人材教育協会