

トップのビジョンを理解する。それが「福寿荘愛」を育む!!



特別養護老人ホーム 福寿荘

滋賀県大津市大萱 7 丁目 7-1
TEL.077-545-2160
<https://fukuju-sou.com/fukuju/index.html>

職員数 103 人
(女性比率 67%)

福寿荘は、お元気な方から医療ニーズの高い方まで、それぞれのご希望や状態に合わせたケアを行う介護老人福祉施設です。

特別養護老人ホームは、在宅での生活が困難になった要介護の高齢者が入居できる公的な「介護保険施設」の1つです。

昭和46年設立された歴史のある施設として入所サービスやショートステイサービス、デイサービス、ホームヘルプサービス、相談事業等、幅広く実践しています。

歴史ある福寿荘は、時代や地域と共に成長していきます。

職員の年次有給休暇の取得率 89.7%と高く、働きやすい職場です。



アドバイス前の課題意識

施設長として掲げた3つのビジョン「利用者・家族の満足度」「職場環境整備による職員の満足度」「地域への貢献」をそれぞれ達成していくには、均等に力を入れて進めていくよりも、3つのことがどう結びつき関連しているのかを理解し優先順位を付けて進めていくことが大切である。つまり、職員が働きがいをもって、働き続けられる職場づくりをすると満足度が上がり、それが利用者へのサービスの質にも影響し、それが地域の信頼につながる。すなわち、職場環境整備を進めることがまず取り組むべき課題である。

アドバイス内容

職場環境整備の具体的手法として、職員の意識を知り・高めるなど、様々な職員研修の計画立案に対してアドバイスを行った。例えば、職員研修では、一体になって職場改善を進めるため、職員からの意見を吸い上げる研修や、またそれを職種ごとに分けることで、同レベル間での普段の不安・悩みの相談や仕事の工夫を共有する研修等を提案しアドバイスをした。

また、職務内容が曖昧であることが効率の低下を招いていたので、職員自らが「自分のやること」を明確にするために職務分担表を作成し、職務の見える化に取り組むことをアドバイスした。これを実施することによって、急な休みでも担当職務を把握し、対応できるような体制の整備につながることを説明した。



アドバイザーからのコメント

労働時間・休日・各種制度の整備から、人材育成や管理職の職員へのコミット、職員同士のコミュニケーション等、着実に進めていくことによって先ずは「長い就労継続」が実現し、経験とスキルが蓄積される。それは上司から部下、先輩から後輩に引き継がれていく(人材育成)。また、コミュニケーションが良好になることによって職場内でのストレスが低下し、働くことが楽しくなる。それは利用者への「笑顔」「声掛け」、家族への「言葉遣い」「態度」等にも表れ「利用者・家族の満足度」が高まる。そしてそれは地域へも口伝などで少しずつ広がっていき、ひいては地域の人々の利用などの形で「貢献」へと繋がっていくと考える。職員同士の「笑顔」「挨拶」「コミュニケーション」=利用者への「笑顔」「声掛け」「態度」であることを職員全員が正しく理解している素晴らしい施設を目指して欲しい。

STAFF VOICE



介護主任
吉村 祐子さん

私は福寿荘をもっと働きがいのある職場にしたいと思っています。そのためには、何といても人間関係が良好であることが大切だと思っています。お互いが助け合い、補い合って職務を全うできる職場が働きがいがあると私は思います。また、福寿荘を、地域に愛される施設・地域に頼りにされる施設・働きやすく働きがいのある施設などの特徴(ブランド)を持った施設にしていければいいと思っています。そのためには、職員一人一人が「福寿荘愛」を持つことが大切だと思います。そしてその「福寿荘愛」を職員一人一人に持ってもらうように指導していきたいと思っています。

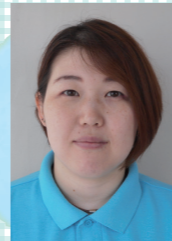
STAFF VOICE



介護職員
妹尾 真宏さん

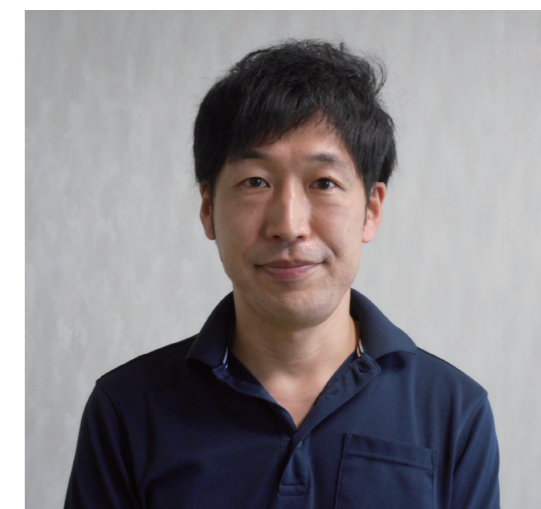
子どもの頃から祖母に接していたこともあってこの職業を選びました。まだまだ学ぶことばかりですがこの仕事は自分に合っていると思っています。施設長が掲げている「ビジョン」をしっかり理解し、同じ目標をもって高めあっている仲間がいると頑張れると思います。まずは、職員自身が気持ちよく楽しく働くこと、そうでないと利用者さんにもいいサービスを提供できないと思います。そのためには若い職員たちを育てていく指導者が増えていくことが大切だと思います。私も自信をもつために研修などをうけて後輩たちを育てていきたい。周りを巻き込んで高めていきたい。それが福寿荘全体のためになるとと思っています。

STAFF VOICE



介護職員
浜崎 由似さん

ここ福寿荘は、なんといっても上の人がちゃんと見てくれる・評価してくれるところがいいと思います。成功も失敗もちゃんと「褒め・叱り」をしてくれます。これは働きやすいですね。施設長が掲げるビジョンについても、分かりやすく、明確で、それを可視化しているところがとてもいいと思います。更に理想の職場になるために、もっと地域に開かれている施設、地域にもっと認知されている施設、になればいいと思います。家族だけでなく地域の人々が来れるような施設がいいですね。そのためには、基本的なことですが「利用者や地域の人に笑顔で接すること」これを徹底的に現場でやり続けたいと思います。



施設長
早瀬 司さん

「利用者・家族」「職場環境」「地域」、この3つがそれぞれ良くなっていかねばいけないと思っています。中でも「職場環境」を変えていくのが先決だと思います。「職場環境」が変われば(よくなれば)、職員の働きやすさが向上し、それは職員の「笑顔」に繋がっていくと考えています。職員の笑顔や高いモチベーションは介護の質を高め、利用者や家族の満足度の向上に直結します。その満足度の高さは、利用者や家族から地域に緩やかに伝播していき、事業所としての高評価に繋がると私は思います。そしてそれは「安心して自分の親や祖父母を預けることができる場所が地域に在る」という地域貢献へも繋がっていくと考えています。つまり、「職場環境の整備」⇒「利用者・家族の満足」⇒「地域への貢献」ということなのです。職員が生き活きと活躍できる職場づくりを目指して、ハード・ソフトの両面から改善を進めていきたいと思っています。

