

「新しい職域形成の試み」と 「法人間連携で人材確保・育成」

～住み慣れた地域で暮らしを豊かに～

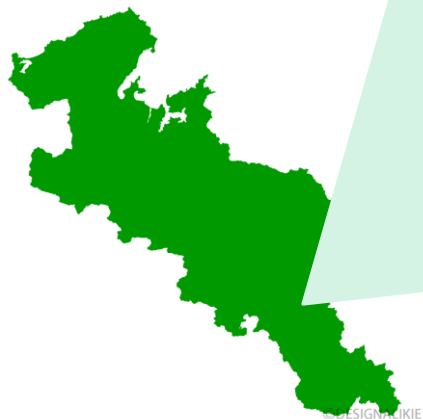
社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋



山田 尋志

法人概要

運営事業所



サテライトうえの



地域密着型総合ケアセンター
きたおおじ +hanale

(京都市北区紫野大徳寺町)



地域密着型ケアセンター
おんまえどおり

(京都市上京区御前通丸太町)

法人理念

- ・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
- ・利用者の尊厳保持を目指す

法人・施設紹介 (事業内容一覧)

運営部門

きたおおじ

(2012年8月)

○地域密着型特養
29名

○短期入所事業10名

○小規模多機能 29名

○サービス付き
高齢者向け住宅 6戸

○地域交流サロン

運営部門

サテライトうえの

(2018年3月)

○住宅型有料老人
ホーム 12戸

○サテライト型
小規模多機能 18名

○地域交流サロン

運営部門

おんまえどおり

(2019年3月)

○地域密着型特養
23名

○小規模多機能 29名

○住宅型
有料老人ホーム11戸

○地域交流サロン

運営部門

きたおおじhanale

(2020年4月)

○住宅型有料老人
ホーム4戸

○きたおおじ保育園
(企業主導型)
2021年3月～

開発部門

○人材・開発研
究センター
(公益事業)

法人の特徴

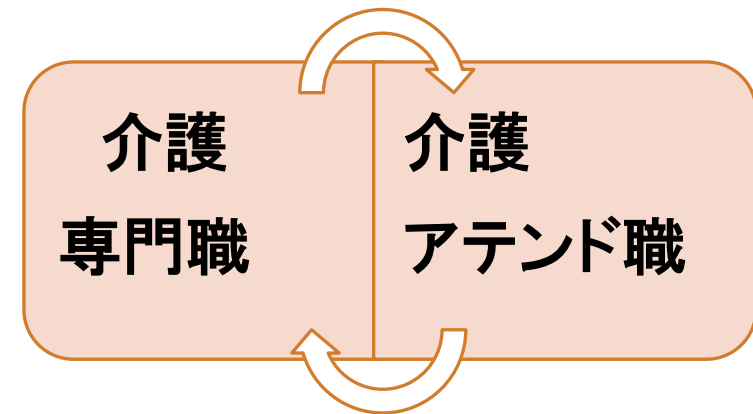
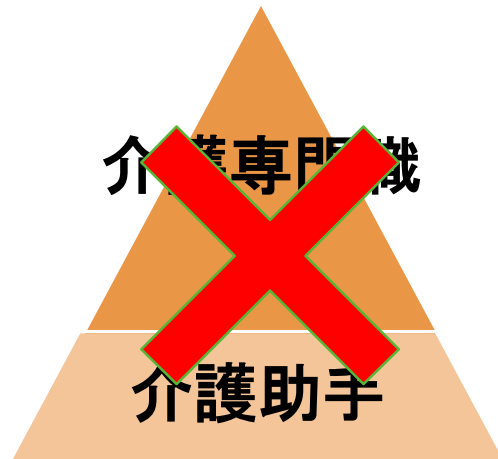
- 住み慣れた町でなじみの人たちに囲まれて、最後まで地域で暮らすことを支えるため「日常生活圏域」担当を職員が共有
- それぞれの拠点の地域課題に向き合い、地域づくりに参加することを目指し、地域での暮らしを支える人材育成に努めている

介護アテンド職の導入 (2019年度から)

目的

- 地域の学生や子育て世代、高年齢層で仕事が落ち着いた人たち等の様々な世代が活躍できる場をつくる
- 介護職員だけではできない隙間を、介護アテンド職が埋めることで利用者の暮らしをより豊かにする

介護アテンド職とは

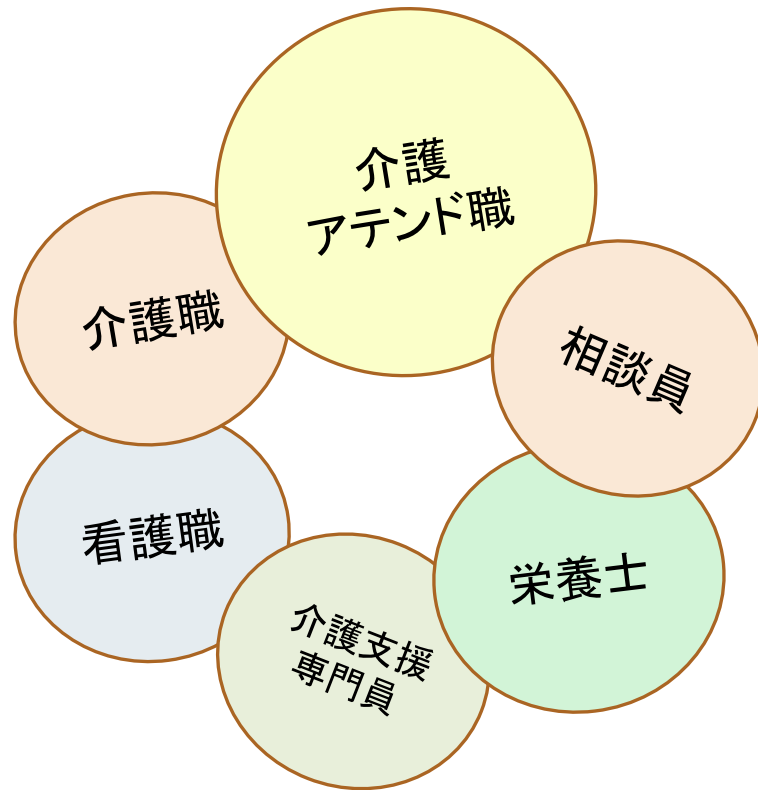


- ・介護専門職と役割分担することで介護職はより専門的なケアを充実させることができる。

- ・介護アテンド職の様々な年齢層、社会経験は、高齢者の豊かな暮らしに繋がる。
- ・生活場面の気づきを介護アテンド職から発信。

介護アテンド職とは

介護補助とはどう違うのか？



- ▶ 人のくらしをさりげなくサポート
- ▶ 一人ひとりの過ごし方に気が配れる
- ▶ 多角的な視点から利用者のくらしの質を向上

※介護の助手ではなく、介護職とは対等な別の職種

アテンド職の仕事内容

- ・食事の準備・配膳・下膳・後片付け

子育て中の親が家事をしながら子どもの様子を見ているようなイメージ

- ・居室や共有スペースの掃除・整理整頓

ただ「掃除をする」のではなく、利用者と一緒にする、できることは見守る

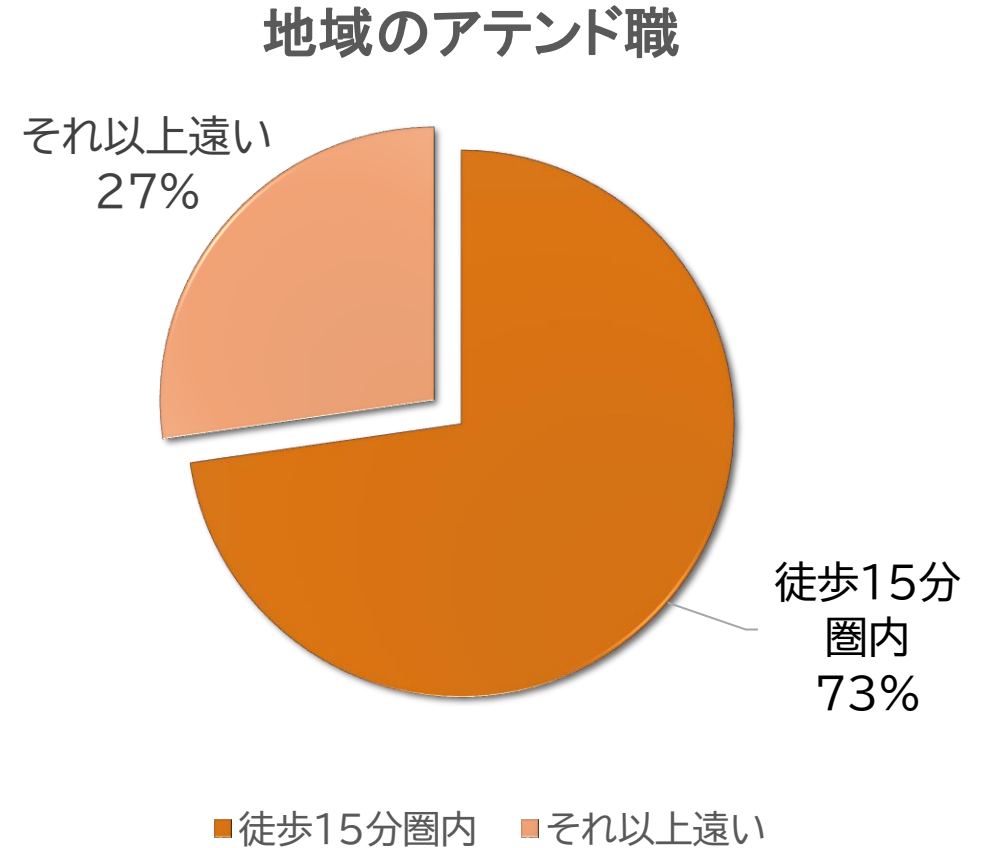
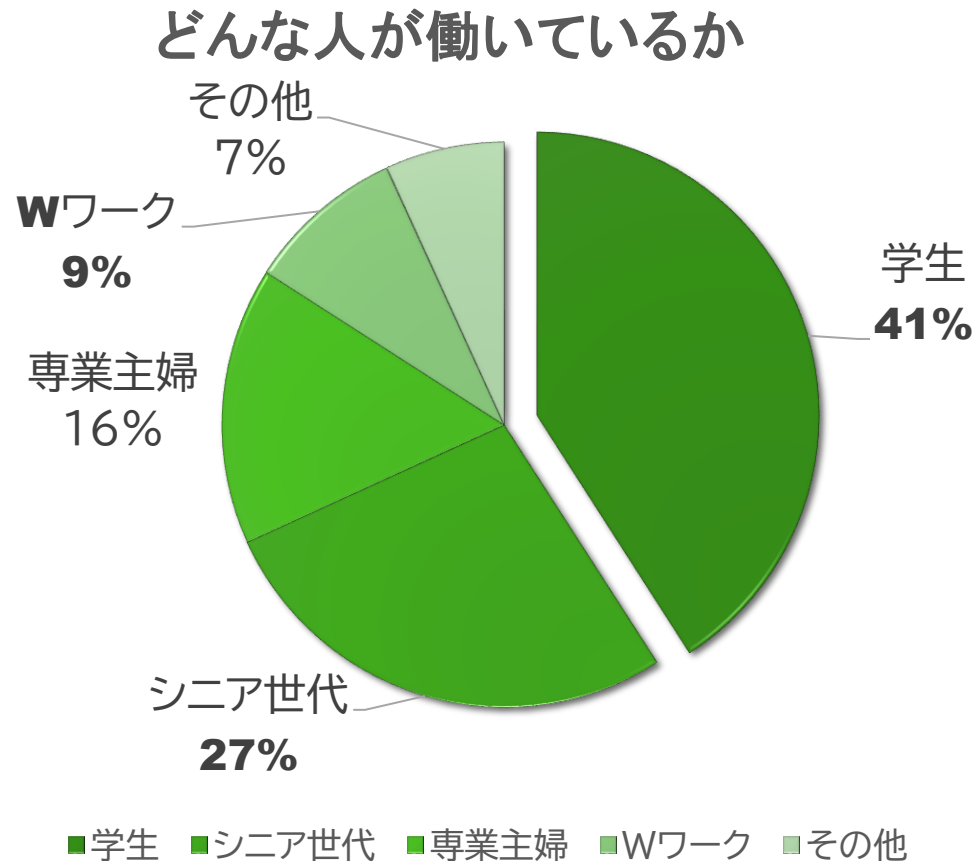
- ・レクリエーションの企画・サポート

- ・利用者の趣味活動のサポート

利用者さんとのコミュニケーションからニーズをひろって実現する



どんな人がアテンド職として働いているのか



介護アテンド職導入の工夫と効果

【工夫】

- ・初めての試みで課題が出てくる

- アテンド会議（気付いたことや困ったことの共有）や研修（認知症、個人情報についてなど）を実施

【効果】①利用者の会話が増える（アテンド職が話し相手）、音楽会の企画運営、利用者の作品展、
介護の仕事が身近になる

②タイムスタディとヒアリングによる検証 <令和元年度京都府介護職機能分化推進事業>

アテンド職がいる時間帯はケア時間も充実する。

利用者の会話が増える。多視点で支援が展開できる安心感など。

介護職からみた協働の効果

- 安心して居室内での介助ができる
- いろいろな年齢層が集まることで多角的な視点・意見が得られる
- 周辺に住む方が多いので地元の話題で利用者と話せる
- 家族でも介護職員でもない第三者の目があることで課題が見える

令和元年度 京都府介護職機能分化等推進事業 報告書

令和2年度 京都府介護職チームケア実践力向上推進モデル事業 報告書

協働の課題と今後について

- 介護アattend職の役割を多職種が理解すること
 - 介護職と介護アattend職とのコミュニケーション
(聞く力、伝える力の向上)
 - 介護職も、介護アattend職も共に学び続けること
- 利用者の暮らしを支える一つのチームになることができる

法人間連携で人材の確保・育成 (2010年度から)

法人間連携のきっかけと2つの目的

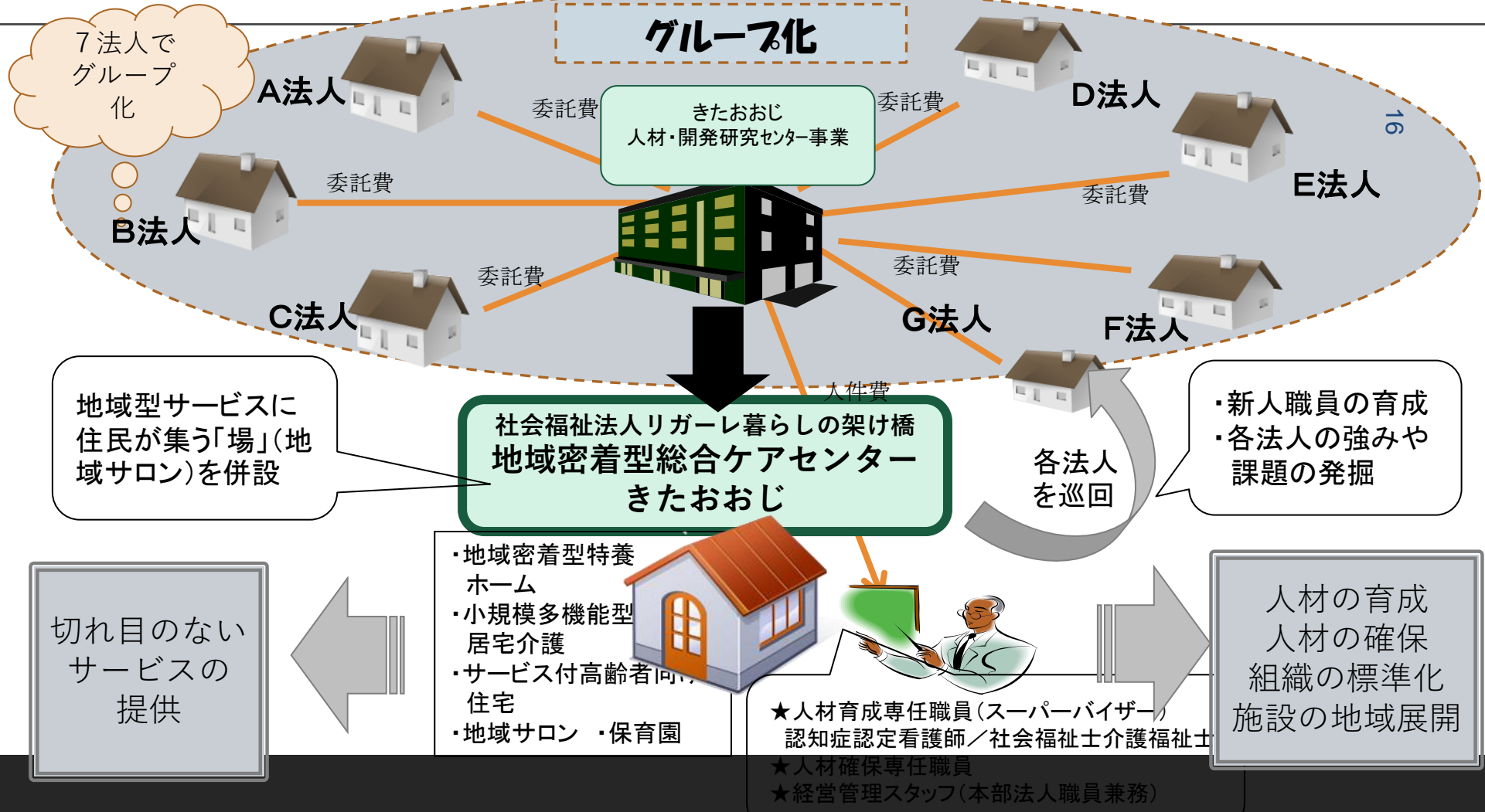
- ・日常生活圏域を支える地域に密着した小規模な介護サービス拠点を創る（小規模多機能型居宅介護事業など）
- ・中小法人の課題である人材確保・研修を、共同で行うことにより大規模法人に匹敵する成果を実現する

人材育成と確保、最初に取り組んだこと

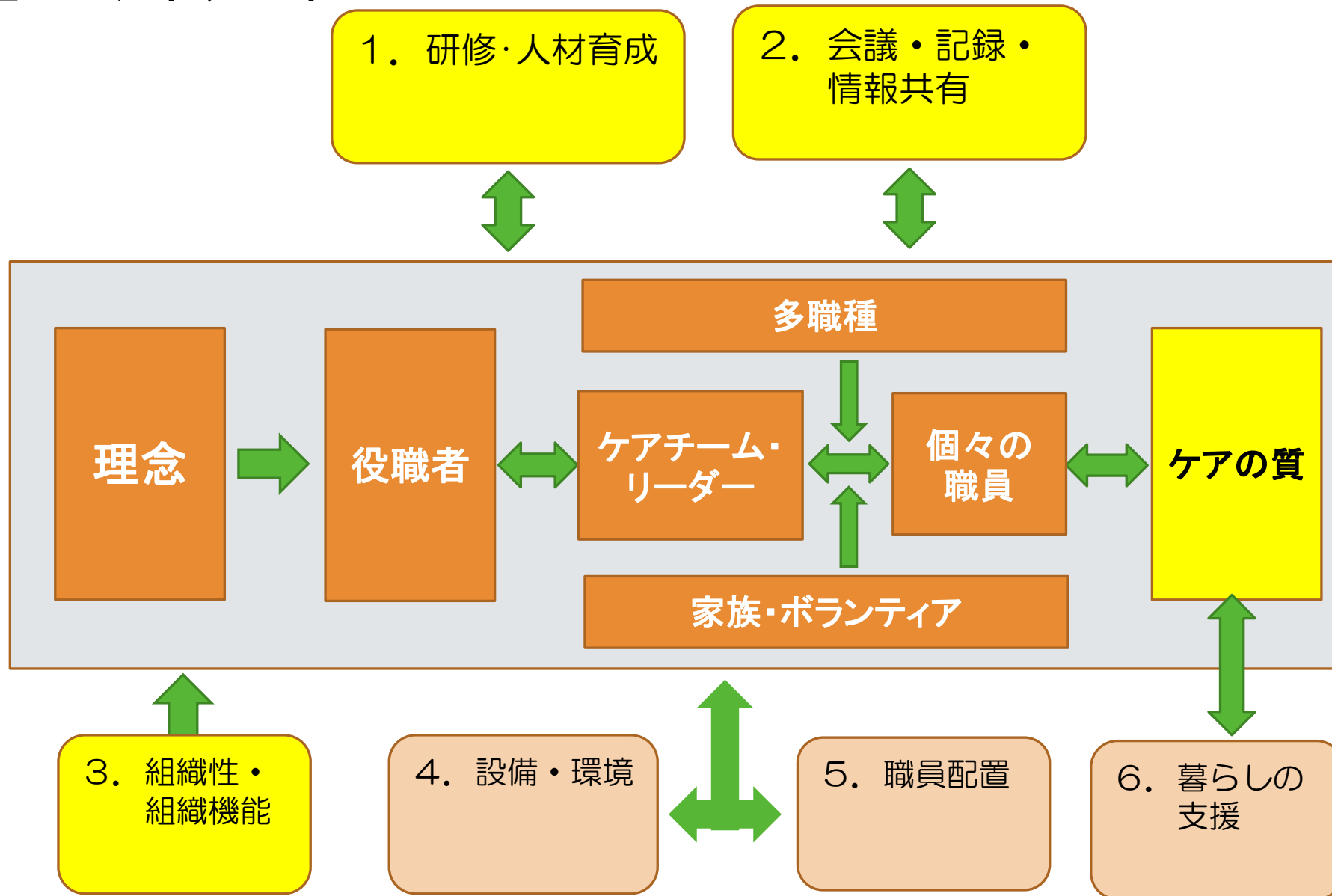
- 2010年度、中小法人がグループ活動を行う2つの目的を明確にしスタート
- 組織風土の標準化と独自の研修体系構築のためスーパーバイザー（SV）2名を確保
- SVは、研修企画の意立案と実施を行い、併せて法人巡回により「組織アセスメントシート」に基づく各法人の組織課題を提起、課題について行動計画の作成及び実施を支援
- 同時に人材育成に向けた研修体系を立案試行し、3年経過後に統一研修を実施

リガーレグループ人材育成の仕組

- 「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」は、複数の社会福祉法人グループ本部として2012年8月開設、2017年1月社会福祉法人「リガーレ暮らしの架け橋」が設立され、その運営となる。
- きたおおじでは、地域密着型特養ホームなどとともに、地域の人々が集う「場」である地域サロン併設
- グループ共同でスーパーバイザーを確保し、人材育成や組織の標準化、施設の地域展開を図る。



組織アセスメントシート



コンプライアンス・リスクマネジメント・マナー等社会性・人権

リガーレ統一研修（年60～70回 1000人参加）

- 採用時研修
- リーダー研修；小規模チームのリーダーを担う職員
- 専門研修1：採用1年目の職員
- 役職者研修；複数のチームをマネジメントする役職者
- 専門研修2；採用2年目の職員
- ファーストステップ研修
- 専門研修3；採用3年目以降の職員

- ★資格取得研修；介護福祉士、介護支援専門員受験予定者
- ★実務者研修
- ★特別研修（看護等専門分野）

人材の確保

人材確保委員会(2016~)

- 各法人で直面する人材確保に関する情報共有、各エリア学生の動き、求職者の動きなどを毎月共有する
- リガーレの魅力とは何か、各法人の強みとは何か等、共有し、言語化する
- 広報誌、フライヤー、コンセプトブックなどを制作し、グループを可視化する試み
- グループ独自イベントの監修。コロナ以前は、インターンシップバスツアー、コロナ以降はオンラインセミナー等
- インターシッププログラムなどの共有、開発

リクルーターチーム(2017~)

- 求職者に近い年齢の職員が学生と早期に出会い、認知してもらう
- そのためのイベントやセミナーを企画開催
- 常にリガーレや参画法人の魅力を掘り下げ、言語化しておく

人材確保専任職員(2019~)

- 採用に関するスケジュール管理
- 各法人の採用状況など情報集約と共有
- 大学の教員等とのリレーション
- 参画法人の魅力・強みを理解した上で、グループの採用に関する活動を定点で管理

仕事に対する姿勢の変化

施設長「統一研修を行うにあたって、スーパーバイザーの巡回によって明らかになった課題をもとに、人材育成のための研修を組み立てました。実際に研修を実施してみると、やはり**現場の課題や要望をきちんと汲みあげ**て、それらを具体的な研修内容に落とししていくことで成果が生まれると実感しました」

リーダー「人材育成の進め方が明文化されているので、**育成内容が属人的になりません**。そのため、教える側の育成水準が担保されるようになりました。また、教わる側も安心して業務に取り組むことができます」

大切にしていること

グループでの**働きやすい雇用環境づくり**、専門職の**多様なキャリアデザインを創ること**、無資格・未経験の方にも**安心して働ける**ことなどを大切にしています。

参加法人は、人が集まり育つ職場となること目指しており、そのような共同の取り組みを行っているグループであることを外部にも発信することが重要だと考えています。

ご清聴ありがとうございました。

