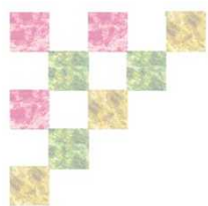


社会福祉法人こうほうえんの取り組み ～介護の魅力向上に向けて～

社会福祉法人こうほうえん
理事長 廣江 研

2016年4月14日





こうほうえんの概要

設立 : 1986年7月

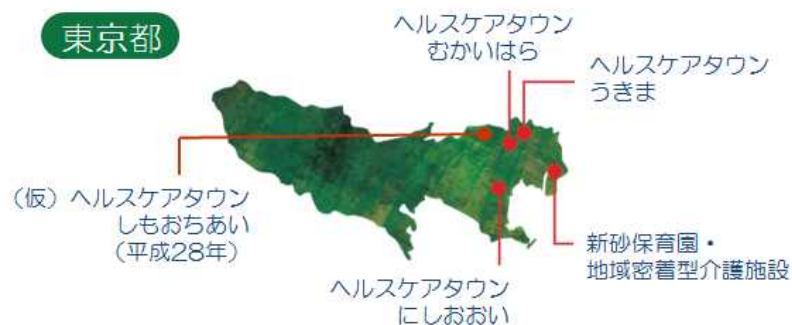
事業開始 : 1987年4月

事業数 : 125事業所

介護、保育、医療、
障がい、レストラン

職員数 : 2,200名 (※)
(平成28年4月1日現在)

売上 : 117.8億円
(平成27年3月)



2010年



ハイ・サービス
日本300選

2013年

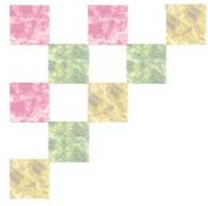


おもてなし経営企業選
選出企業

2014年



日本経営品質賞



職員定着に向けた活動のポイント

I 介護の専門性の向上

- 根拠を持った介護の提供
- 人財への投資（キャリアパス）



達成感
成長実感
生産性

II サービス提供の効率化

- 効率的な職員配置
- 地域住民の協力
- ノーリフティング改善



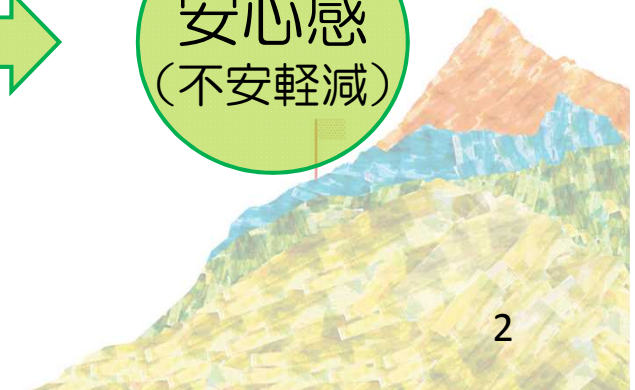
負担感
軽減

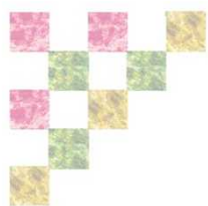
III 職場環境の改善

- 業界特有の要因の特定と改善



安心感
(不安軽減)



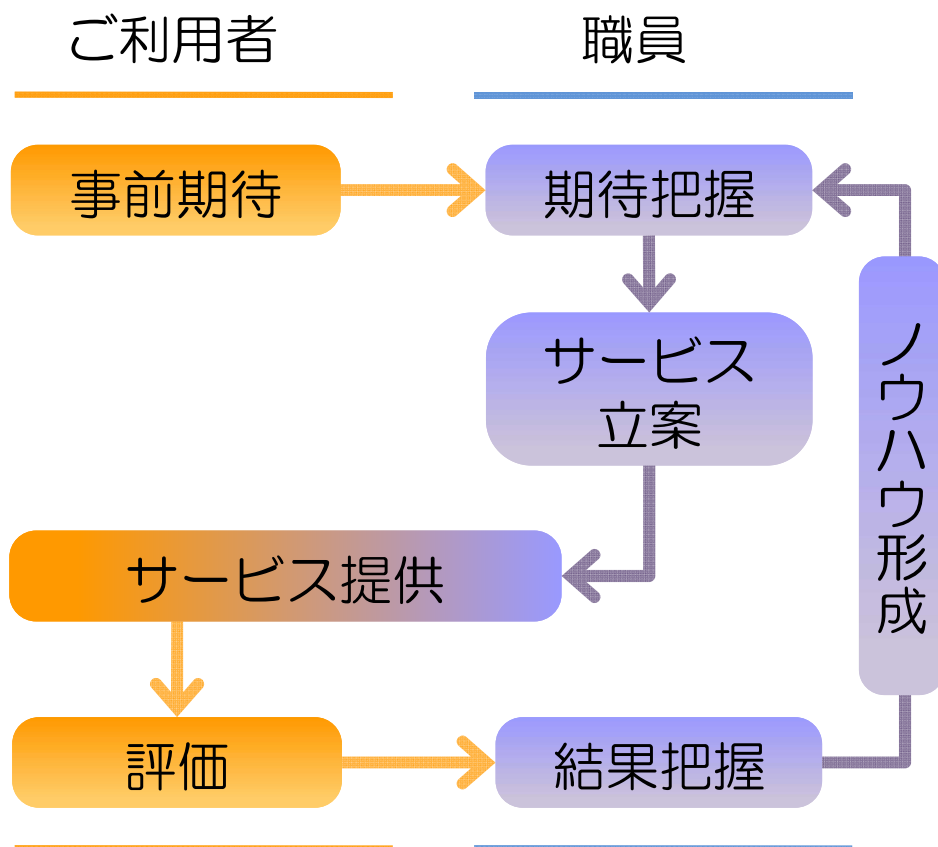


我々の利用者とサービスの特徴

I 介護の専門性

II サービス効率化

III 職場環境改善



- 「おかげさま」の業界
- 事前期待、評価が言える顧客と言えない顧客（認知症、重介護度、家族に迷惑をかけたくない）
- 事前期待の幅が広い（24時間365日人生そのもの）

- ➡
- ノウハウ形成が難しく効率化に繋がり辛い
 - 達成感が無く成長実感を感じ辛い



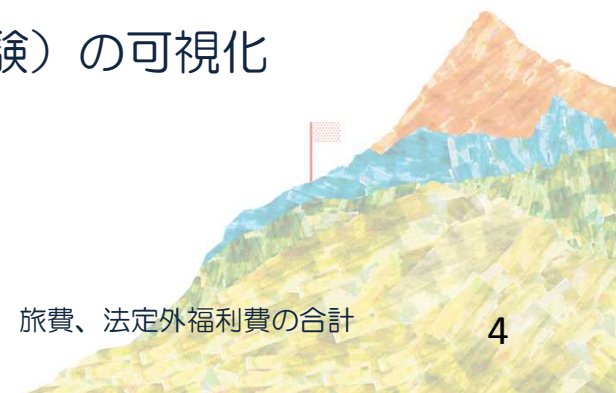
I 介護の専門性の向上

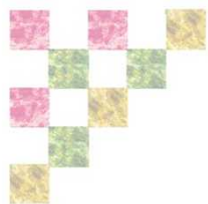


達成感
成長実感
生産性

根拠に基づいた介護の提供によって、はじめて自分が行った介護の効果を実感することが可能になる。効果を実感することが、自らの成長実感、達成感に繋がる。
また、専門性の向上が、無駄なサービス提供の削減に繋がる。

- 1 教育研修制度（職員への投資）の充実
 - ・・・売上の1%（※）。企業における研究開発費と同じ
- 2 オムツ外し（身体拘束廃止）
 - ・・・尊厳を最重要視した介護の提供方針。専門性のベース
- 3 アセスメント～ケアプランの質向上（インターライ）
 - ・・・サービス提供のベースになる利用者の理解
- 4 認知症ケアマッピング～気づきシステム
 - ・・・根拠に基づいた介護の提供と気づき（経験）の可視化
- 5 標準化（ISO）
 - ・・・暗黙知・ノウハウの形式知化



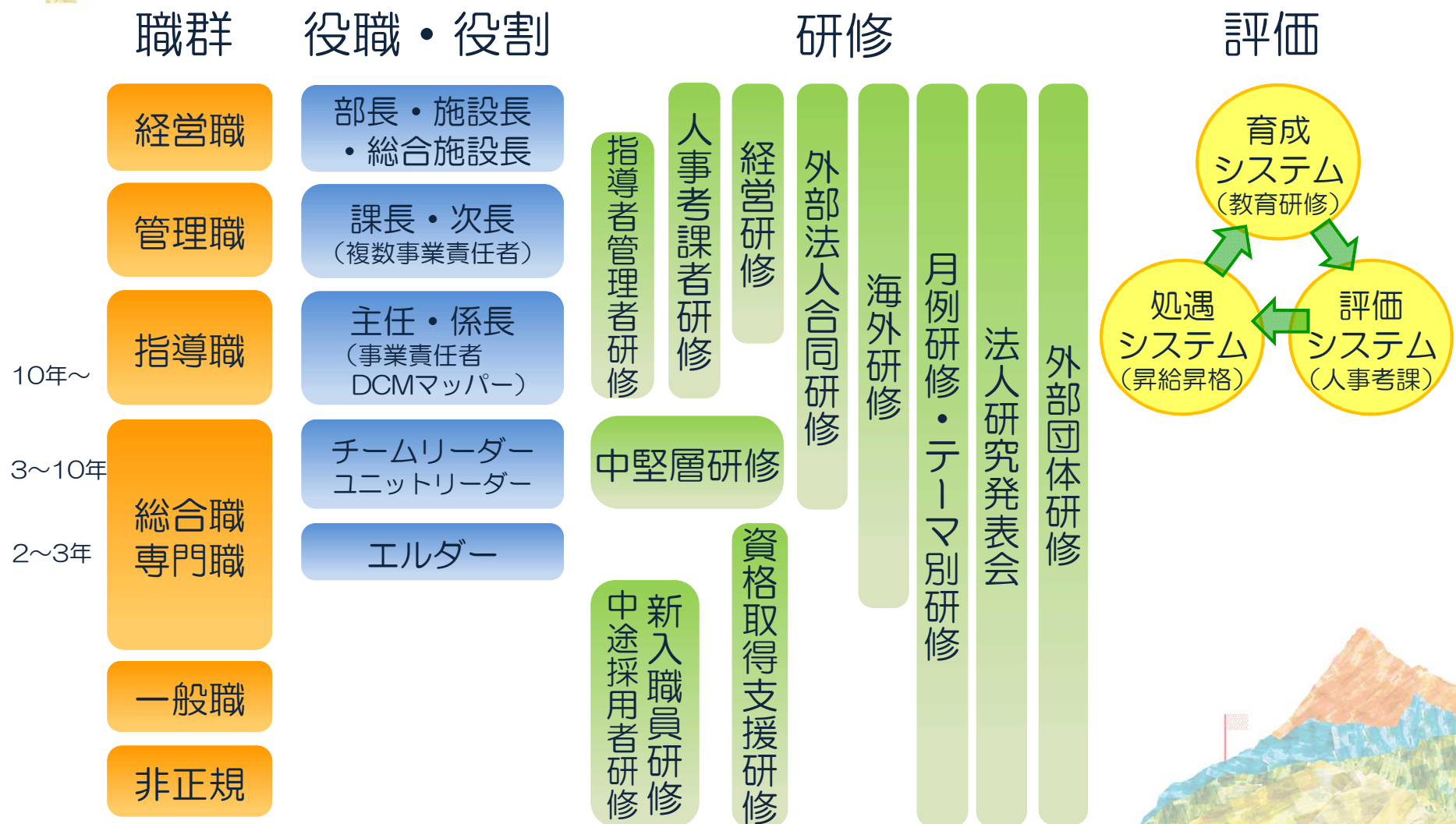


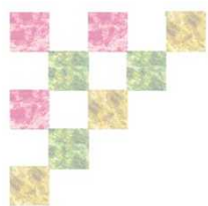
1 教育研修制度（職員への投資）の充実

I 介護の専門性

II サービス効率化

III 職場環境改善





2 オムツ外し（身体拘束廃止）

・・・尊厳を最重要視した介護の提供

I 介護の専門性

II サービス効率化

III 職場環境改善

オムツ等利用状況の変化

上段：対象者数（人）

下段：総数に対する比率

	入居者	要介護 度	パンツ	パンツ +パッド	リハビリ パンツ	オムツ	置換力 テータル
2010年12月	407	4.37	22 (5.2%)	349 (82.3%)	22 (5.2%)	20 (4.7%)	11 (2.6%)
2015年12月	469	4.33	24 (4.9%)	425 (87.6%)	13 (2.7%)	6 (1.2%)	17 (3.6%)

改善

排泄場所の変化

	トイレ
2010年12月	288 (70.8%)
2015年12月	409 (87.2%)

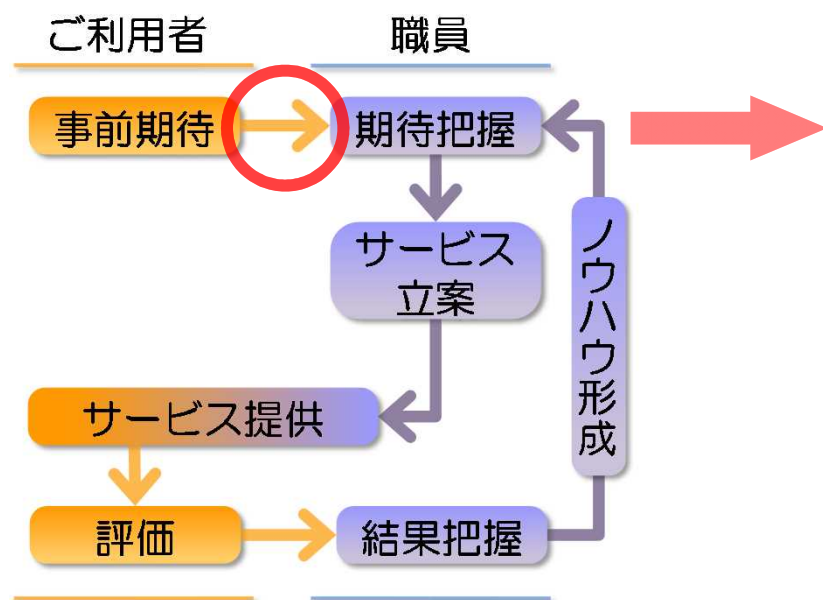
定員1人1月当りオムツ代の変化

	金額
2010年12月	4,887円
2015年12月	3,520円

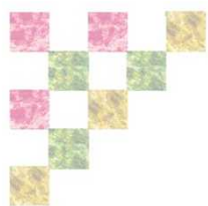
※）鳥取県内指定介護老人福祉施設の状況
月途中変更者があるため合計は定員数と一致しない

4 認知症ケアマッピング～気づきシステム

・・・根拠に基づいた介護の提供と気づき（経験）の可視化



ベテラン介護士と新人介護士の
状態把握（気づき）の違いを
可視化する



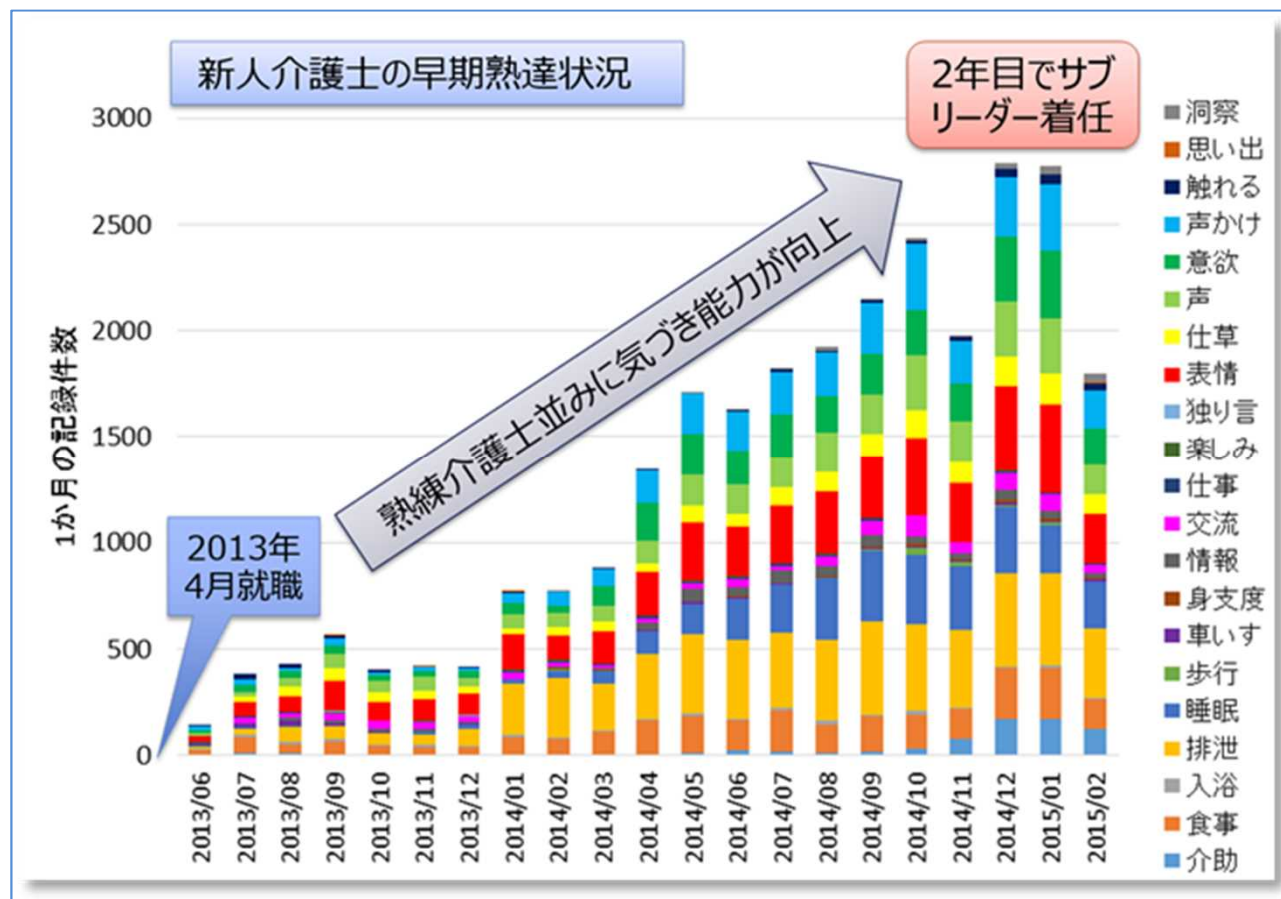
4 認知症ケアマッピング～気づきシステム

・・・根拠に基づいた介護の提供と気づき（経験）の可視化

I 介護の専門性

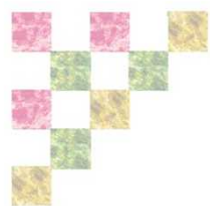
II サービス効率化

III 職場環境改善



本研究は（独）科学技術振興機構 戦略的創造研究推進事業（社会技術研究開発）による研究成果の一部である。
* 介護業務における情報活用基盤を用いた介護の質の評価に基づく、新しい「人材教育・評価サービス」の検討・実用化

S³FIRE 問題解決型サービス科学
研究開発プログラム
Service Science, Solutions and Foundation Integrated Research Program



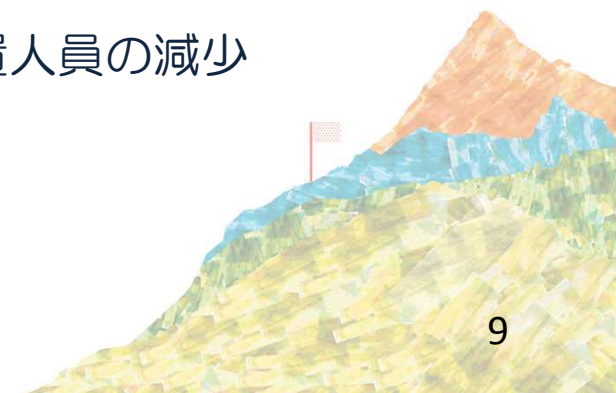
Ⅱ サービス提供上の負担軽減

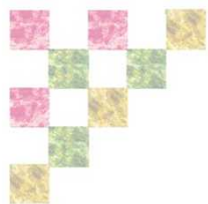


負担感
軽減

生産年齢人口が減少する中、介護人財を効果的に配置することが職員の負担軽減に繋がる

- 1 合築・併設施設
・・・事業を越えた職員連携
- 2 エリア・チーム制度
・・・効果的な職員配置とチームによるサービス提供
- 3 地域住民ボランティアの協力
・・・職員は専門的サービスに集中
- 4 ノーリフティング宣言（2016年3月）
・・・職員の身体的負担（腰痛）の軽減、配置人員の減少





1 合築・併設施設 ・・・事業を越えた職員連携

- I 介護の専門性
- II サービス効率化
- III 職場環境改善



特養/老健/訪問介護/通所介護
ケアハウスほか複合施設（鳥取県境港市）



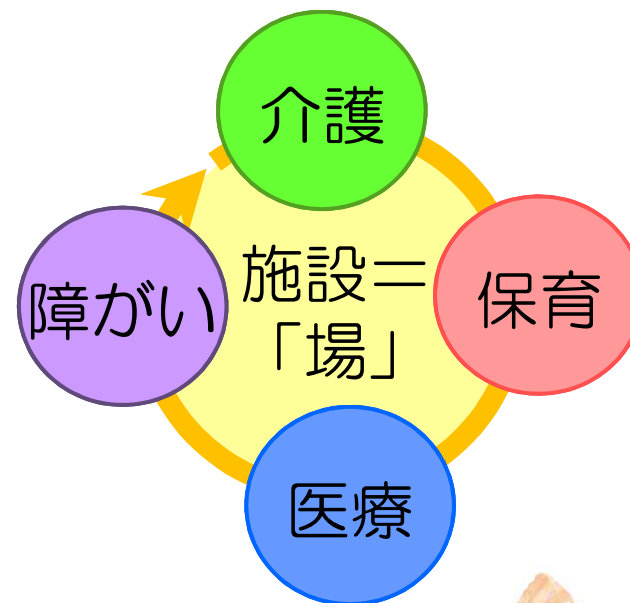
保育園/特養/障害者就労支援
ほか複合施設（東京都北区）

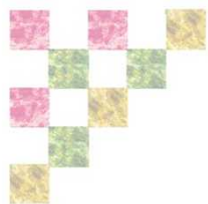


特養/訪問介護/通所リハビリ
診療所ほか複合施設（鳥取市）



保育園/高齢者住宅/訪問介護
診療所ほか複合施設（板橋区）





2 エリア・チーム制度

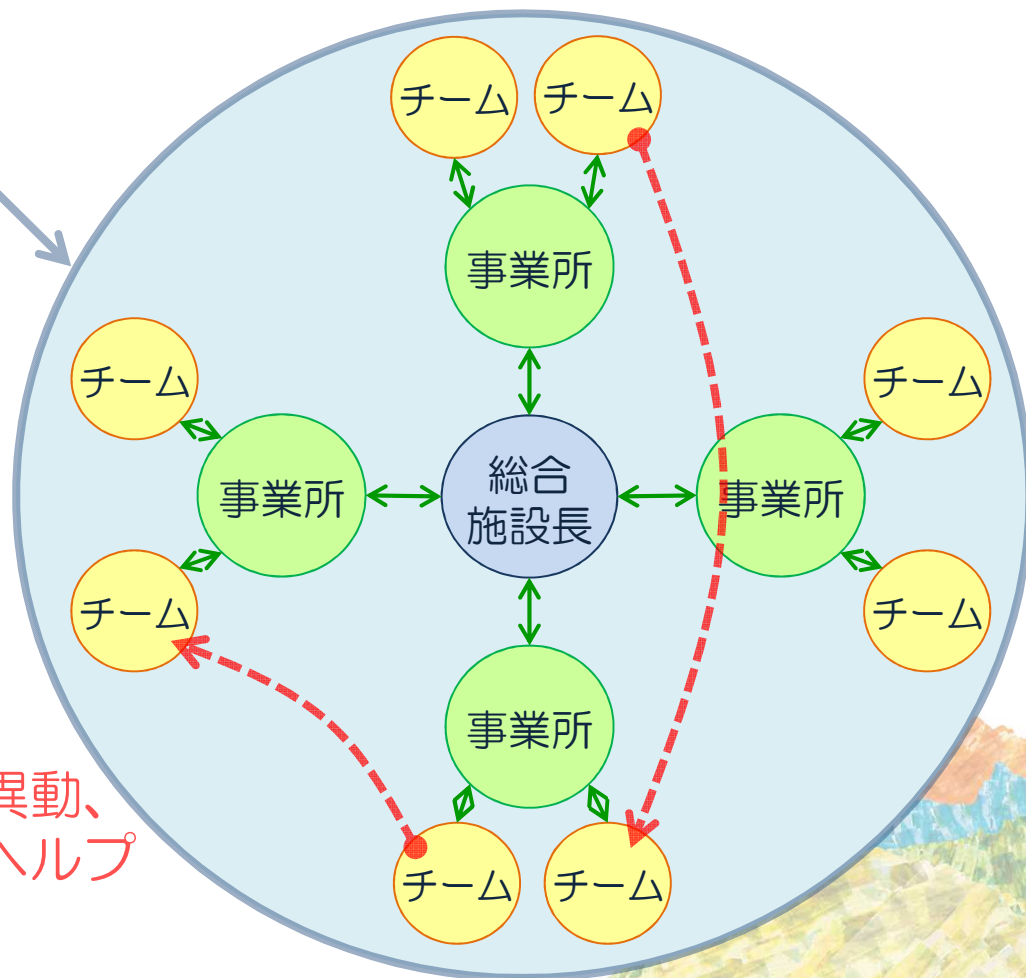
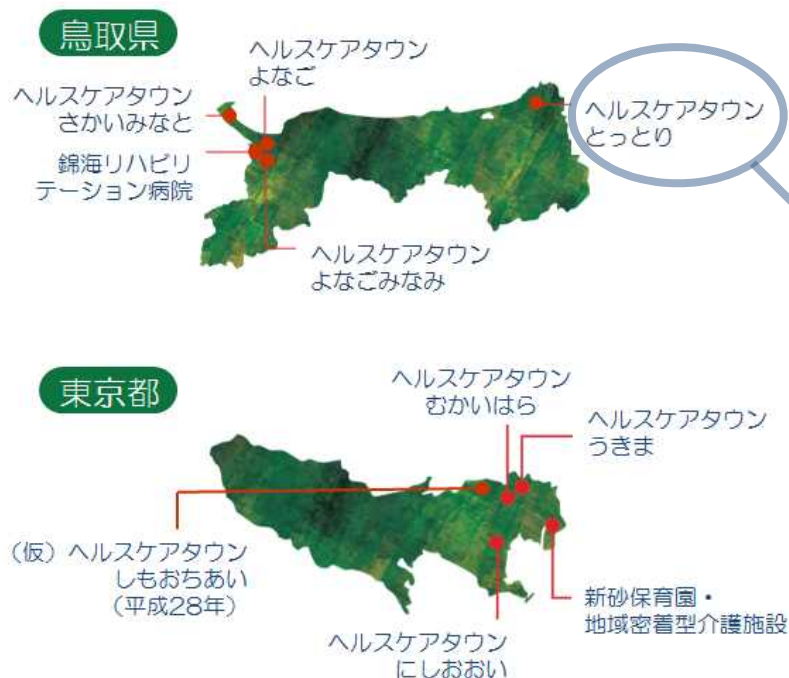
・・・効果的な職員配置とチームによるサービス提供

I 介護の専門性

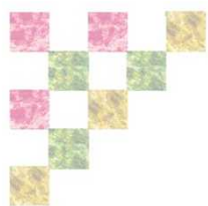
II サービス効率化

III 職場環境改善

市区単位で異動権限を委譲



利用者の状態に応じた異動、
職員欠勤等に対応したヘルプ
を臨機応変に実施



3 地域住民ボランティアの協力

・・・職員は専門的サービスに集中

- I 介護の専門性
- II サービス効率化
- III 職場環境改善

住民主体のボランティア活動拠点設置



現在の担い手づくり
(ボランティアへ)

地域住民を対象に「介護職員初任者研修」を開催（地元商工会議所と共催）



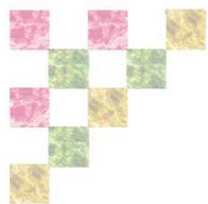
日本海新聞2015年11月14日



将来の担い手づくり
(ボランティア、介護士へ)

介護の魅力を高校生に
伝える出前授業





4 ノーリフティング宣言（2016年3月）

・・・職員の身体的負担（腰痛）の軽減、配置人員の減少

I 介護の専門性

II サービス効率化

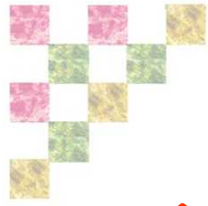
III 職場環境改善

「ノーリフティングとは何かを全職員が理解し、持ち上げない・抱えないケアを実践します。
ご利用者と私たち共に安全で安心・
安楽なサービス環境を目指します。」



2016年3月30日「第20回こうほうえん法人研究発表会」にて宣言

➡ 法人の方針として全社で取り組む
将来の法制度化を見込む



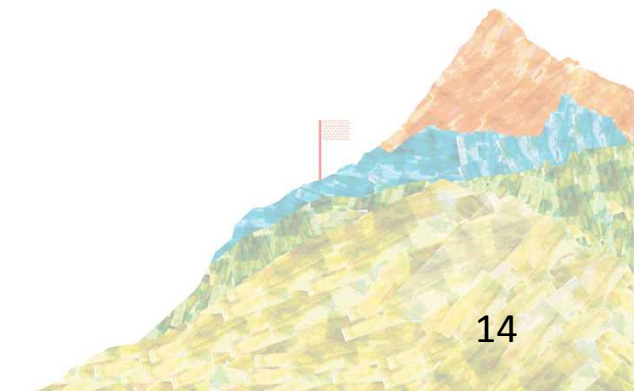
Ⅲ 職場環境の改善

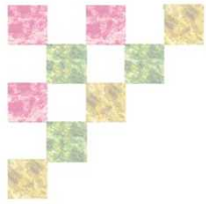


安心感
(不安軽減)

今働く職員が定着しない法人には、新規の人財も来ない。
働き続けたいと思う職場環境を作る。

- 1 業界共通職員意識調査
 - ・・・業界特有の要因の特定と改善（ステレオタイプでない真因を探る）
- 2 心の健康づくり委員会
 - ・・・メンタルヘルス専門の委員会設置
- 3 エルダー制度
 - ・・・入社1年目の不安の解消





1 業界共通職員意識調査

・・・業界特有の要因の特定と改善

- I 介護の専門性
- II サービス効率化
- III 職場環境改善

複数法人に対し同一の設問で意識調査を実施することにより、職員の定着に必要とされる要因を特定するとともに、定着率の高い法人が行っている活動、仕組み（ベストプラクティス）を抽出する。併せて他の業界（サービス業、医療）の結果と比較することで、福祉業界特有の要因を抽出する。

