

CARE WORK

ケアワーク

No.275

11

2016
November

特集

研修を充実させて 新卒者中心の採用活動にシフト

社会福祉法人徳心会 法人本部部长 五島 泰嗣さん

介護を語る

地域支えあい活動の拠点

「なごみの家」でまちづくり

江戸川区社会福祉協議会 事務局長 深津 康二さん

ケアトピックス

平成27年度

介護労働実態調査結果から

将来が見えるキャリア教育

新連載

「経営理念」を職員の判断基準や行動につなげるための組織の仕組みづくり

介護は最高のエンターテイメント!

新連載

介護職は「活き活きと生きる」ことを支援するプロフェッショナル

これからの時代を見据えた介護経営のあり方

定着率向上のための「誕生月研修」





これからの時代を見据えた 介護経営のあり方

第7回

定着率向上のための「誕生月研修」

株式会社若武者ケア 代表取締役社長 佐藤 雅樹

誕生月研修実施にいたるまで

今年度の事業計画において、社員の定着率向上に関わる施策として「誕生月研修」というものを正社員、準社員と事務パートナーの方に向け、毎月実施しています。会社の理念を全社員に理解してもらうこと、会社としての一体感を醸成することを大きな目的としています。基本的にその人の誕生日の月に集合研修を行い、必ず年に1回受講してもらおう仕組みとなっています。その日は勤務扱いとし、どうしても予定が合わない人は翌月以降の参加としています。講師は社長と取締役が熱意を持って行っています。

もともとこの「誕生月研修」というものは、東京都町田市に本部がある社会福祉法人合掌苑の取り組みを大いに参考にさせていただき、当社なりのアレンジを加えたものです。

社会福祉法人合掌苑は特別養護老人ホー

当社の誕生月研修

ムを中心に大きく3拠点で展開しており、定着率の良さと人材確保におけるユニークな取り組みで定評があり、施設見学会や誕生月研修などの外部参加なども積極的に受け入れています。もし興味のある方は、問い合わせされれば快く受け入れていただけることと思います。私自身も施設見学会と誕生月研修に参加させていただき、大いに感銘を受けました。55年以上の歴史と実績があり、高品質な有料老人ホームを運営するなど、当社と比べて規模も歴史もけた違いで、在宅介護との違いも考えられるため、当社では実情に合わせた研修プログラムにアレンジしています。

当社の誕生月研修のプログラムは図表のとおりです。

講師の自己紹介は意外と重要で、拠点数が複数あり100人以上の職員がいると「社長がどんな人かわからない」というのが実

態だということを痛感しました。社員に親近感、会社への愛着を持ってもらうためにも、「どんな人生を送ってきて、どんな思い

図表 若武者ケアの誕生月研修

9:00~10:05	【導入】 講師自己紹介/スケジュール・グラドルール/アイス ブレイク/会社理念/会社の歴史/理念唱和
10:10~11:40	【マナー研修】 基本的マナーを振り返る
11:40~12:30	【参加者の自己紹介】
13:30~14:20	【日本の戦後の歴史】 利用者(高齢者)の価値観を理解/世代別の価値観を理解
14:25~15:25	【管理者の仕事、収益管理について】
15:30~15:55	【地域貢献活動】 事業所周辺の清掃
16:00~16:55	【ディスカッション】 なぜ働くのか?/幸せとは何か?

※途中で休憩が4回、昼食休憩が1回入る



Profile ●プロフィール

佐藤 雅樹 (さとう・まさき)

株式会社若武者ケア 代表取締役社長。介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、MBA。

大学院（経済学）修了後、石油会社での経営企画・経理業務を経て、平成19年4月に株式会社若武者ケアを設立し、現在に至る。全国訪問介護協議会 副会長、（一社）日本在宅介護協会 神奈川県支部幹事。

で今の会社をつくったのか」を直接伝えることがとても重要だということを実感しています。

その後、当社の経営理念を説明し、どうしてその理念をつくるに至ったのかを伝えるとともに、当社の行動規範、共有価値観、スローガンの解説を行っています。また、まだ9年程度の歴史しかありませんが、当社のこれまでの軌跡を創業期から区分けして解説しています。特に拡大を急いで大混乱になってしまった時期の反省と教訓を力説しています。その失敗事例を聞いて、ある社員が、「今流行りのテレビ番組の」しくじり先生「みたいですね!」とコメントしてくれて、そのとおりだなと感じ入りました。そうした失敗を経て、量から質への転換、「職員が幸せでなければいいサービスはできない」といった考えにたどりつき、今年度の事業計画とも関連しているのだということを解説しています。

マナー研修は、基本マナーを振り返りましょうという趣旨で行っています。意外だったのは新卒で入った社員は復習として行いますが、中途入社の中にも、「このような研修ははじめて受けた」という人が、ちらほらいたことです。社会人としての意識や、ビジネスマナーの基本的考え方、お辞儀の実践、相手の気持ちをつかむ挨拶、お茶の出し方、名刺交換、コミュニケーションを科学するといったことを行っています。

ちなみに合掌苑のマナー研修には、なんと法人専属のマナー研修講師がいて、「いつか、当社もそのくらいのレベルになりたい」と思った次第です。

「日本の戦後の歴史」をカリキュラムに入れたのは、我々の主要な顧客である高齢者の生きてきた時代背景、価値観を理解することが大きな目的です。今の利用者の多くは戦前生まれですが、2025年には人口のボリュウムゾーンである団塊の世代に主たる顧客層が移り、戦後生まれであることにも起因して、価値観が大幅に変わっていくことを伝えていきます。

また、その後の世代別の特徴も、参加者やその親や兄弟の事例を発言してもらいながら解説しています。介護職は新卒をはじめ幅広い世代の人が働いていることから、職員相互の理解にも役立つと考えています。日本の戦後は、急激な経済成長とグローバル化の波の影響を受けたため、世代間の価値観のギャップが大きいと考えられます。各世代の時代背景を知ることにより、職員間、取引先、利用者や家族との相互理解につながるものと考えています。

その後、「管理者の仕事、収益管理について」ということで、主に訪問介護のサービスタグのようにして利益を出しているかという点を解説しています。合掌苑の研修では、施設で導入している京セラの稲盛和夫さんが考案したアメーバ経営の考え方を説明し、「経営はロマンとソロバンだ」とい

うことを理事長が力説されていました。

そして「地域貢献活動」として、事業所周辺の清掃活動を行っています。最初は1時間くらいしかかって大変でしたが、毎月やっていると、皆さんがゴミを捨てるのを遠慮するようになるのか30分もかからなくなつて、毎月時間が短縮されてきています。

そして締めとしてチームに分かれて「デイスカッション」を行います。皆さんは、「なぜ働くのか?」、あなたにとって「幸せとは何か?」ということについて議論してもらい、チームごとに発表してもらっています。

数ある職種から福祉や医療の仕事を選んでいるだけあって、奥深い議論が毎回行われているのか」ということには驚かされます。普段口数の少ない社員が、人生経験豊かな人の意見などに触発されて活発に発言してくれる姿を見ると、大変うれしく、頼もしく思います。

まだまだ試行錯誤している段階で、来年度もまったく同じ内容というわけにもいかないため、参加者の意見や他社の事例などを参考にしながらブラッシュアップしていきたいと考えています。

毎回、全身全霊でやっているのです、この研修の講師をした後は抜け殻になったように疲れてしましますが、一人ひとりの社員のパーソナリティを知ることができるので、私自身もとても楽しみにしています。