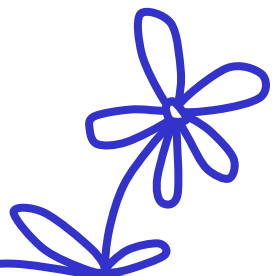




魅力ある仕事・職場づくり
と採用の工夫
～介護職からの発信～



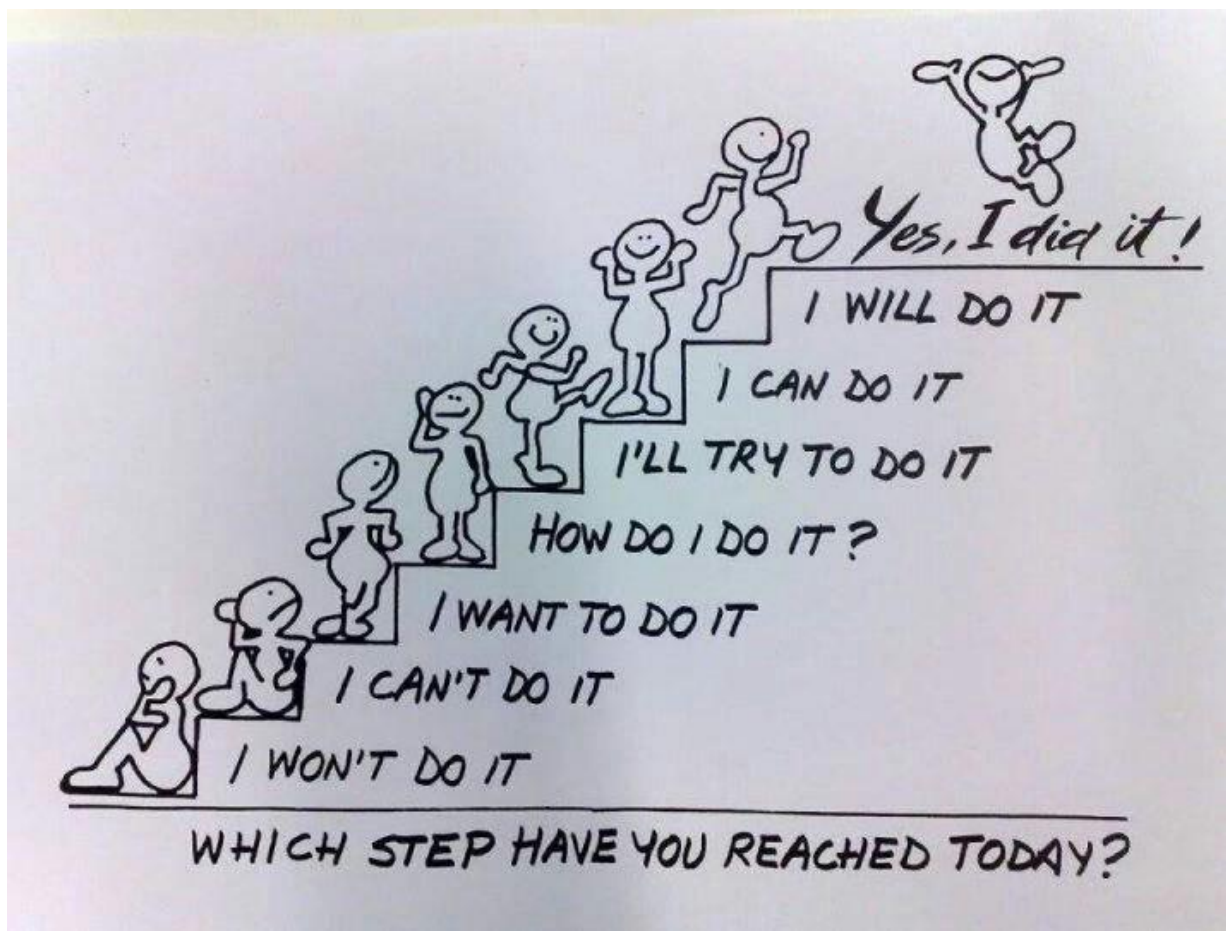
2012/9/19 ユアハウス弥生

飯塚裕久



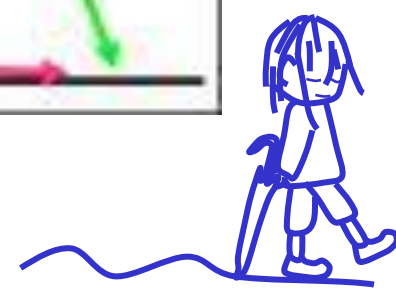
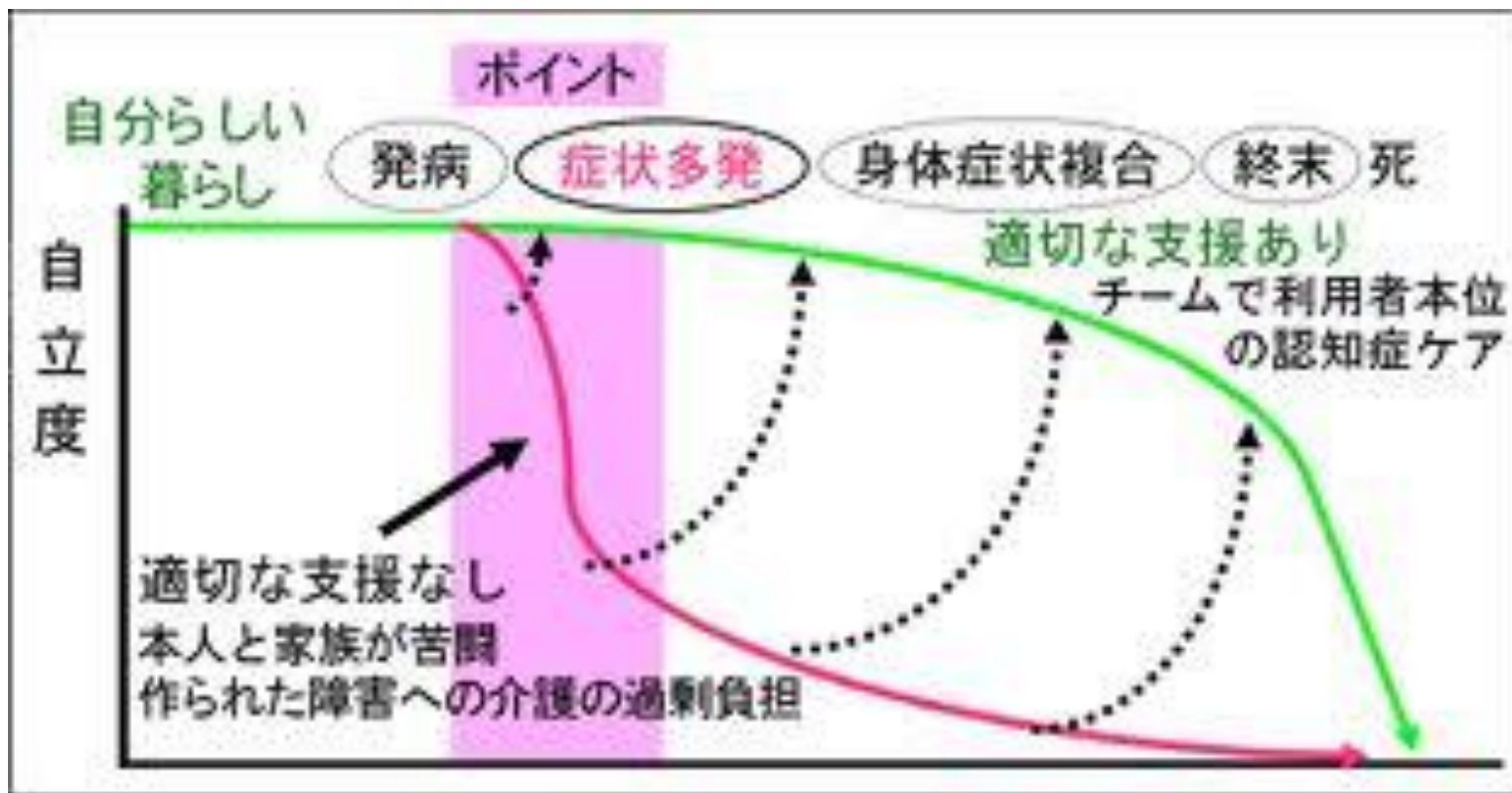


私達のミッション





風呂・メシ・くそで自立するわけがないという、常識



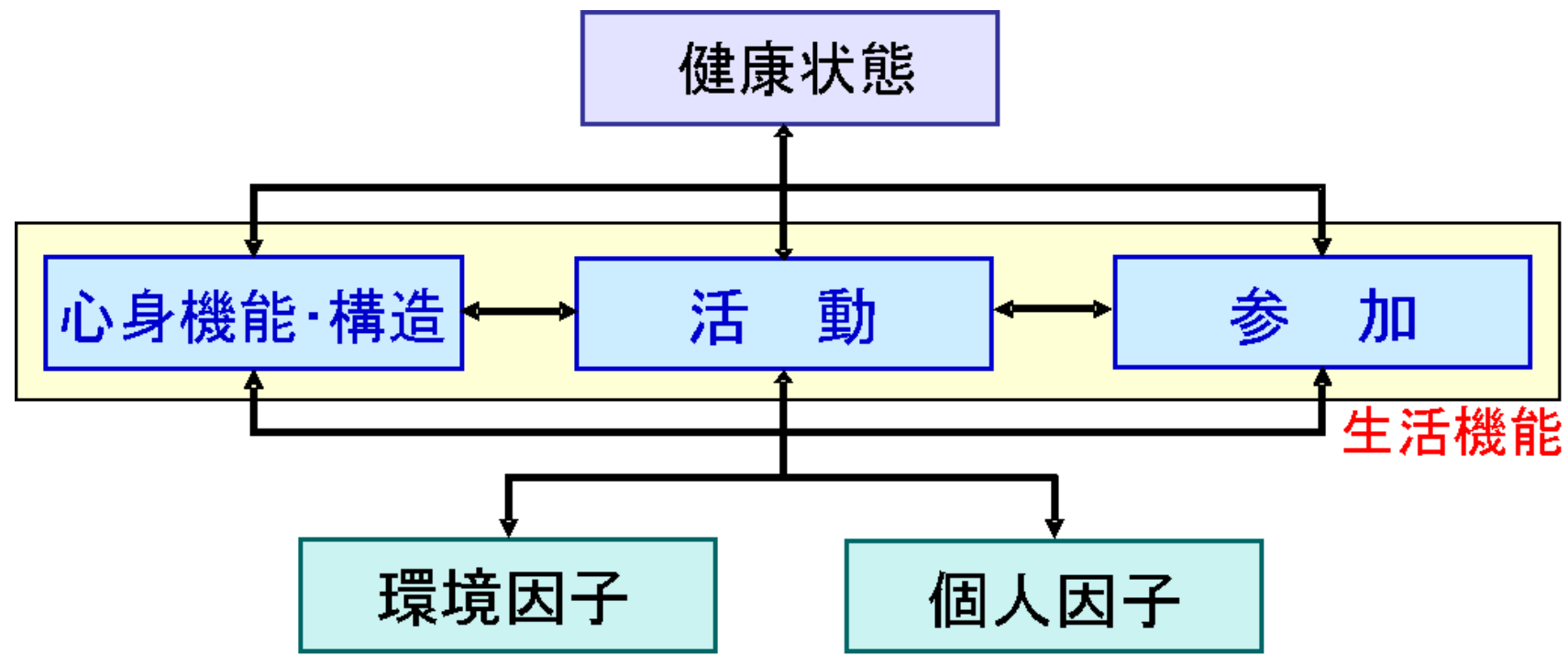


福祉という 広がりの中の介護



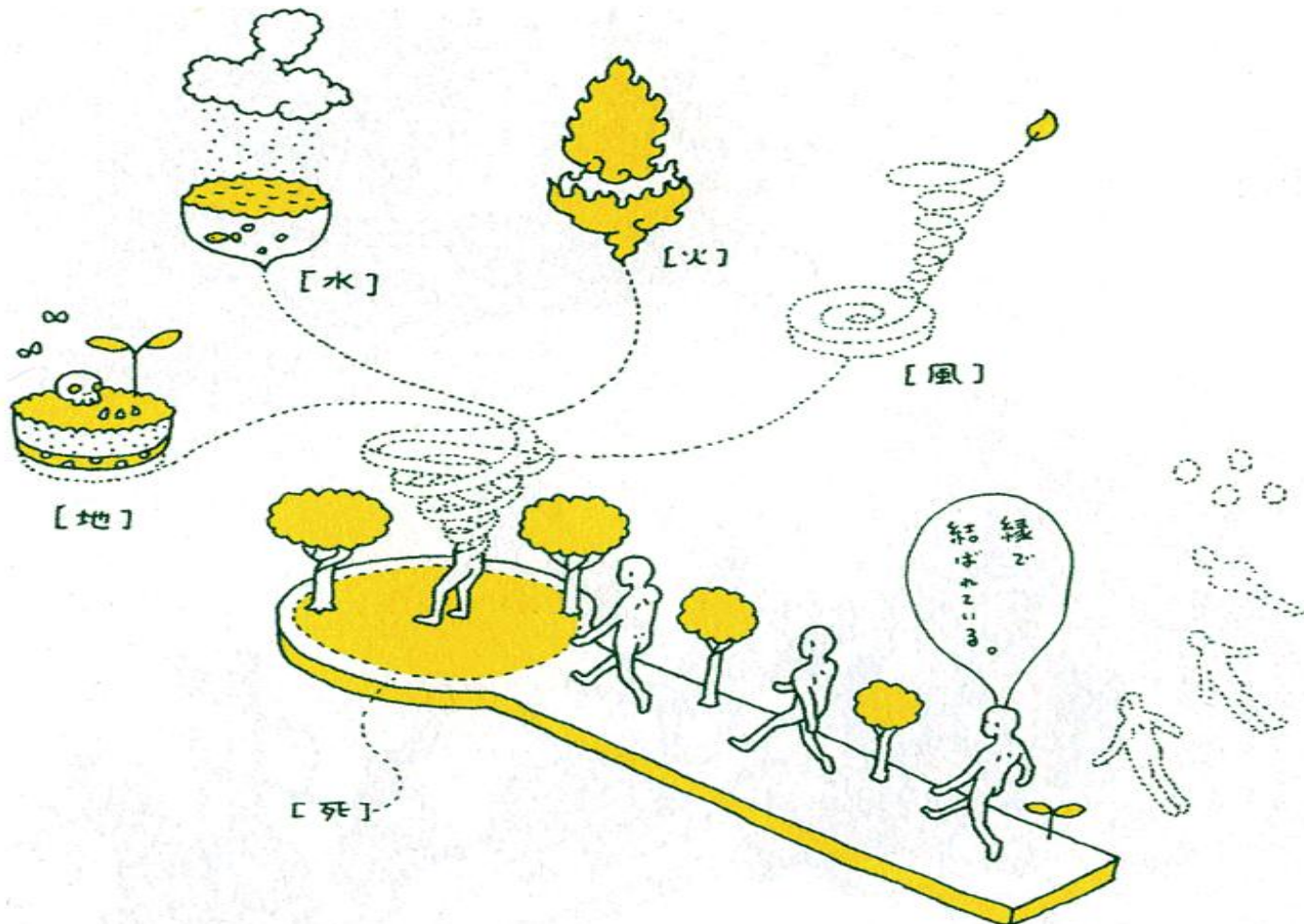


顧客の価値観 - 1





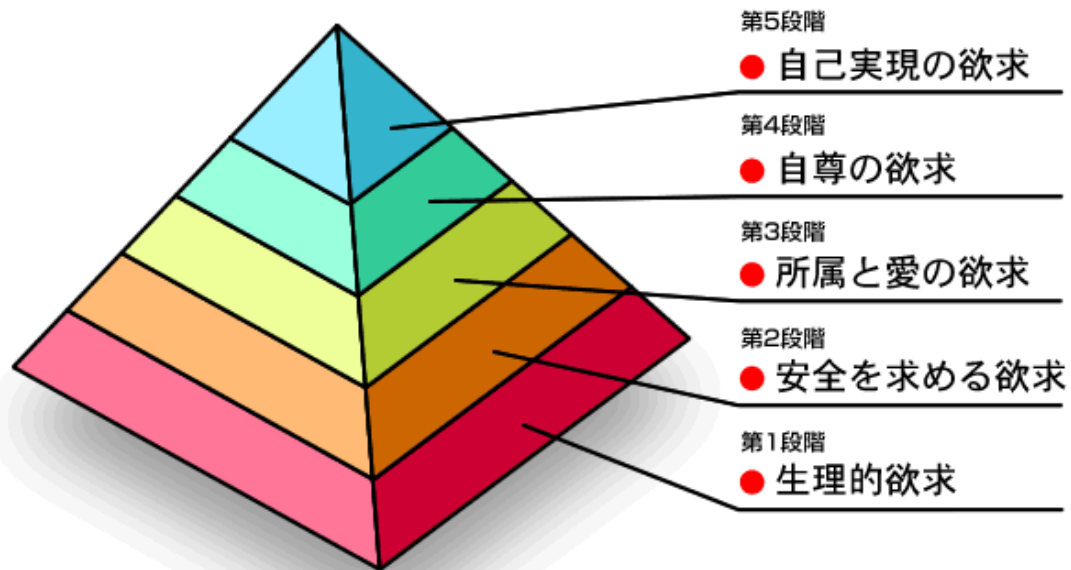
顧客の価値観－2





顧客の価値観ー3

マズローの欲求5段階説





我々の成果は何か？





商品価値 = 幸せ
作る人 = 組織





課長！出番です！





課長の仕事

♪ 課長として最も大切な
仕事は、

『部下のモチベーション
を管理する』

という仕事です。

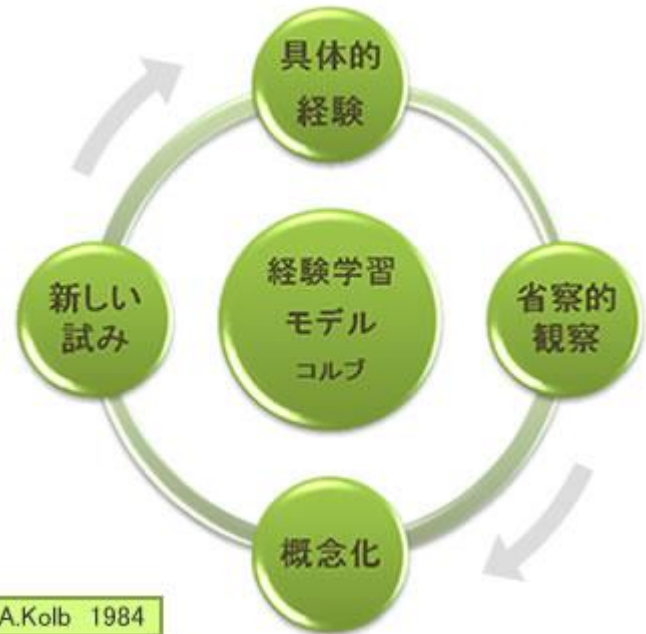


はじめての課長の教科書～酒井穰

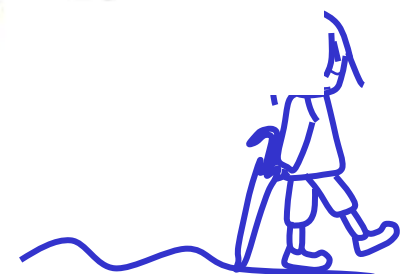




仕事のやりがいを 得るために



D.A.Kolb 1984





仕事で幸せを感じるとき

【商品の質】

仕事そのものへのやりがい

顧客満足が得られたとき

【組織（人材）の質】

自己実現が得られたとき

チームマネジメントで
効果を得たとき

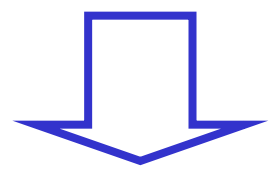
価値に相当した対価





仕事人の幸せの条件

- 仕事そのものへのやりがいを感じる
- 顧客満足が得られる
- 自己実現が得られる
- チームマネジメントで効果を得る

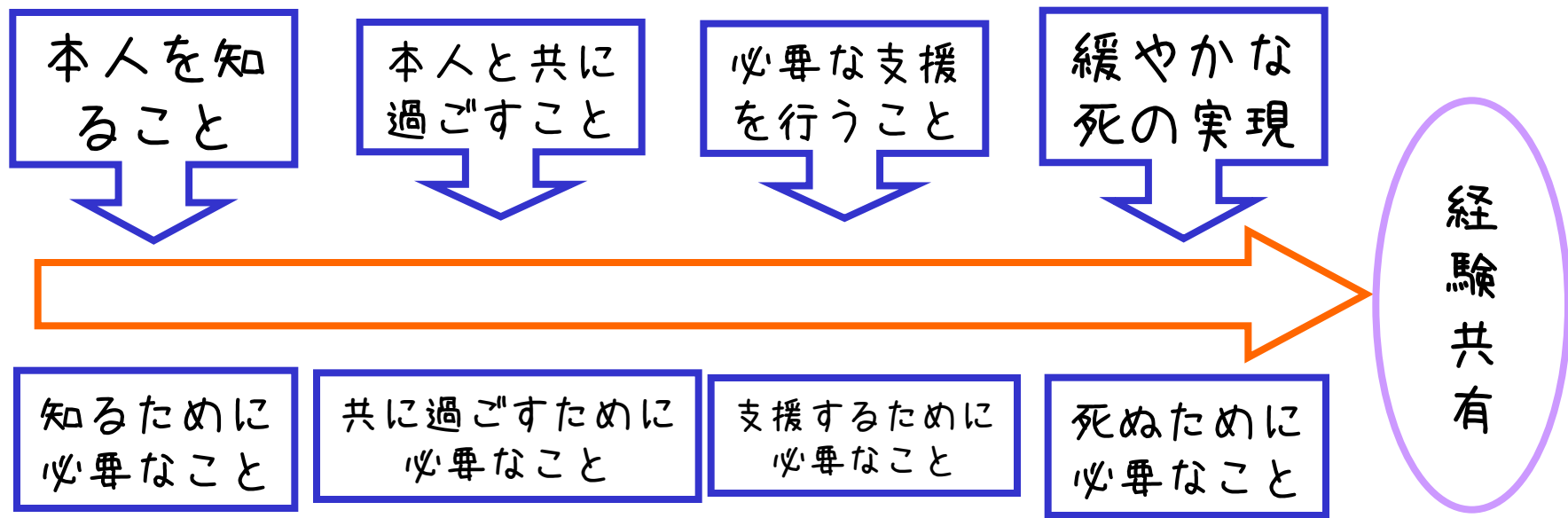


それらがより具体的に言語化され、
マネジメントされることで仕事人としての幸福度は上がる





仕事そのものへのやりがい



経験共有

自己研鑽





よく、言われる、こと。

理想（教科書）と現実のギャップ



photo 田邊 順一





スタッフがやりたいこと

- ①起床・消灯・・・時間は画一的でない
- ②着替え・・・昼・夜の着替え
- ③入浴・・・夜間、希望頻度、マンツーマン
- ④排泄・・・随時介助
- ⑤外出・・・個別に自由に
- ⑥施錠・・・しないほうが良い
- ⑦食事・・・調理、盛り付け、片付け、主体的に。

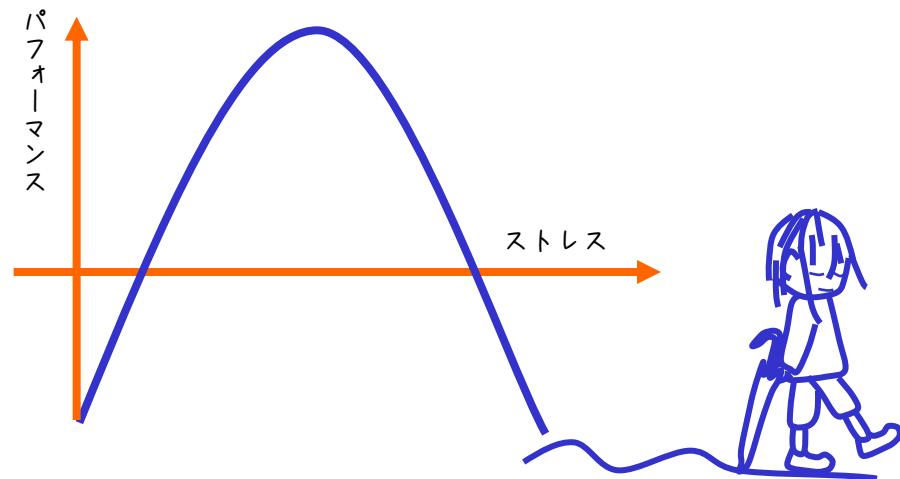




うまくいかない



- ※仕事が悪くいかないことは、ストレスの大きな原因になる。
- ※過度のストレスにさらされ続けると、仕事のパフォーマンスは下がる。
- ※孤独と自己肯定感の欠如によって、職業虐待につながることもある。





対人業務における最大のストレスーは 人（クライアント）



ストレスを跳ね返す、回避するなどの防衛機制を
効かせる事がそもそも、質（商品）の低下をもたらす。





120分で出来ること

※ 各施設における、利用者一人あたりが享受するスタッフの勤務時間の平均値は、

小規模多機能 239 分/人、

グループホーム 205 分/人、

特定施設 160 分/人、

新型特養 144 分/人、

特養 138 分/人、

老健 119 分/人。

(人員配置基準に拠る)





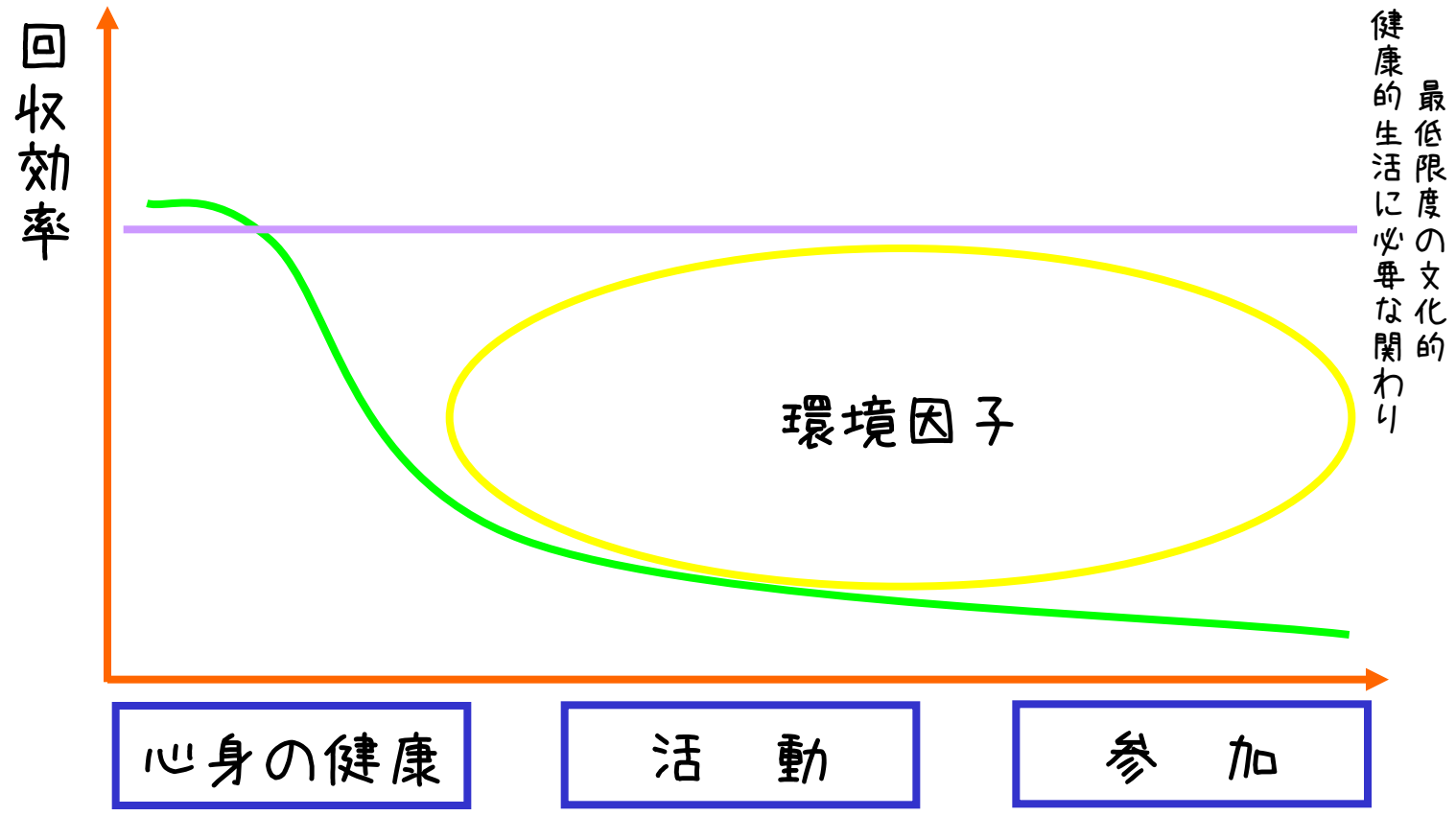
やりたい！と思ったことを やる仕組み作り。

- ㊦ その研究では、1.5倍の時間が与えられていると、やれる！という回答が多数を占めた。
- ㊦ マネジメントは、50%にあたる仕事量をどのように担保していくのか？
- ㊦ 専門職なら出来ること、家族なら出来ること、地域なら出来ること。そもそも本人が出来ることを仕分けする必要性。





介護保険法の落とし穴



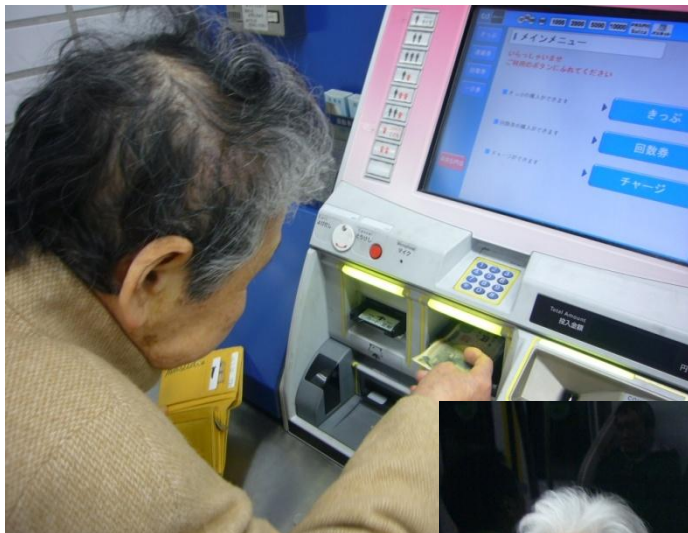


生活の1ページ





生活の1ページ





生活の 1 ページ





極力1440分に近づけるために

㊦ 24時間×60分=1440分。これを振り分けるのがケアマネジメント。公助やその他の掘り起こしをするのが、課長。

㊦ 自助 何分？

㊦ 互助 何分？

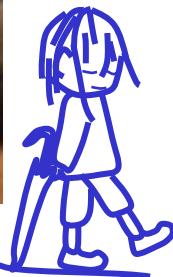
㊦ 共助 何分？

㊦ 公助 何分？（スタッフの動き、事業ごとに違う）



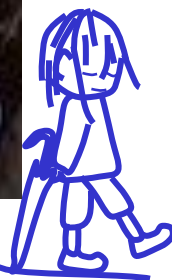


家族、地域で 出来ることを見つける





地域に知ってもらおう。





他法人連携事例 - 1

～NPO法人blast beat



UNHCRの『キャンプビート』にNPO法人Blastbeat のお誘いで
ユアハウス弥生の高齢者が
『ゆず』の歌をケニアに届けました。

<http://blastbeat.jp/>





他法人連携事例 - 2

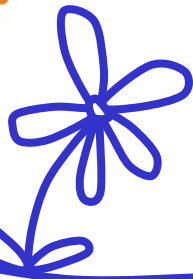
NPO法人UBDOBE~Universal Tour



全人類参加型エクスペリメンタルツアーにて。
障害者、高齢者、学生、児童の枠を超えた社会参加

<http://www.ubdobe.jp/>





他法人連携事例ー3

NPO法人もんじゅ



対人援助業務に携わる全ての方に行動を後押しする
もんじゅミーティングの活動に参加しています。

<http://www.npo-monju.jp/>





他法人連携事例ー4 サンタの嫁プロジェクト



身近な人にサプライズを！というプロジェクト。
本人の『家族に何か感謝を伝えたい！』との言葉から。
<http://santanoyome.com/>





10年後のあなたへ

⑤ 「何か悩み事があったり、怒りを覚えたときに相談できる相手」を持っているだろうか？

⑤ 自分の将来について楽観的で、自立していて、おおむね忙しい毎日を送っているだろうか？

⑤ 成人してからの幸福度に最も結びついていた要素は、若年期における「社会とのつながり」だった（その方面に詳しい人向けに言っておくと、相関係数は0.62）。これに比べて、「学業成績」は幸福度の予測因子としてはるかに劣っており、相関係数は0.12だった。





パラダイムシフトへ

- 『認知症ケアをよくするために必要な研究』と言われ、『スタッフのモチベーションマネジメント』と答えた。
- 理想＝教科書と現実のギャップがある以上、一つずつ埋めていく作業が必要である。（個人の技術に依存しない形で、仕組みとして現場を作る）





生活のためにするのか？

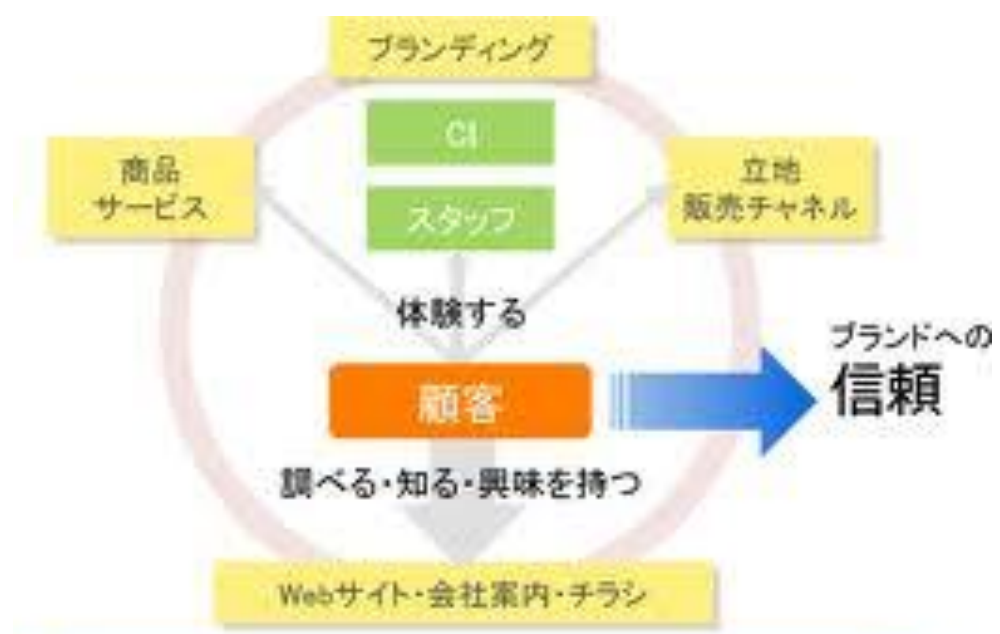
※「楽しい」と「楽」は違うよ 対極だよ
楽しいことがしたいんだったら楽はしちゃダメだと思うよ 楽しようと
思ったら楽しいことはあきらめなきゃ
ダメだね ただ生活は楽の方が絶対いい
と思うよ でも人生は楽しい方がいい
じゃん 生活は楽に 余計なことには
気をとられず 人生は楽しく





採用に向けて

いかに『理想
(教科書レベ
ルを超え
た)』を実現
しているの
か?を、アウ
トプットして
いくこと。

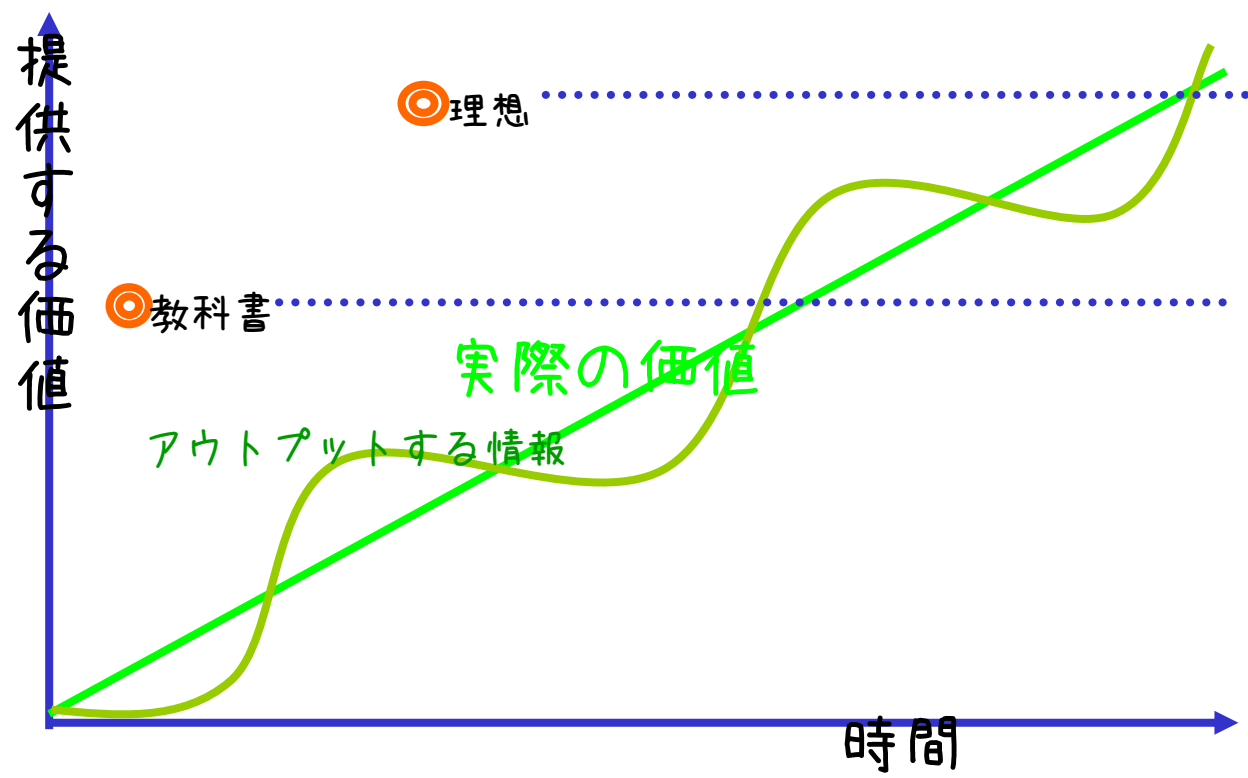


ブランディングとは、企業の理念や商品・サービスに対する想いを正しく知ってもらい、お客様に信頼と安心感を持って頂くための活動です。





ブランディングの曲線





☆結論

皆様の現場がキラキラしますように
に！



<http://www.carework.co.jp>
hirohisa.iizuka@gmail.com

