

エルダー・メンター制度導入支援

平成29年度 愛媛県

新人介護職員定着  
促進プロジェクト  
取組事例集

全体研修  
職員全体の意識を高める  
マネジメント能力向上研修  
管理職フォローアップ面談  
新人介護職員に対する個別面談



## 参加事業所による取組事例 目次

地区	事業所名	事業所の種類	法人名	市町名	ページ
東予	① グループホームはとり	認知症 グループホーム	医療法人仁明会	今治市	6
	② デイサービスぼかぼか	通所介護 (地域密着型)	株式会社えひめ メディコープ	今治市	8
	③ 特別養護老人ホーム阿高苑 <sup>あしよかえん</sup>	特別養護 老人ホーム	社会福祉法人大島福祉会	今治市	10
中予	① 介護サービス生実 <sup>せいじつ</sup>	訪問介護	株式会社生実	松山市	12
	② 託老所「あんき」 通所介護事業所	認知症対応型 通所介護	有限会社託老所あんき	松山市	14
	③ デイサービス来住	通所介護	株式会社クロス・サービス	松山市	16
南予	① 宇和町特別養護老人ホーム 松葉寮	特別養護 老人ホーム	社会福祉法人 西予総合福祉会	西予市	18
	② デイサービスみるく	通所介護	合同会社MK&K	宇和島市	20
	③ デイサービスようなるデイ	通所介護 (地域密着型)	たけし株式会社	八幡浜市	22

計9事業所  
※事業所名は地区ごと、50音順に掲載  
しています



6ページから、プロジェクト参加事業所の  
取組事例を紹介します



## 介護職員の職場定着に向けて

少子高齢化が進み、人口減少社会を迎える中、本県の高齢化率は、全国平均よりも早いペースで進んでおり、平成29年度には31%を超えました。今後も、高齢化は一層進展し、介護を必要とする高齢者もさらに増加するものと見込まれています。また、高齢の単身者の世帯や夫婦のみの世帯の増加や地域のつながりの希薄化など、高齢者を取り巻く環境は変容しており、生活支援のニーズもますます多様化するものと考えられています。

こうした中、県では、地域医療介護総合確保基金を活用し、高齢者が住み慣れた地域で生活を続けることができるよう、在宅・施設サービス等の整備・充実化を図るとともに、それらサービスを担う質の高い介護人材の安定的な確保と定着の促進に向け、関係団体等と連携のもと、「多様な人材の参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」に資する各種事業に取り組んでいるところです。

平成28年度介護労働実態調査によると、介護分野に入職する理由は「働きがいのある仕事だから」の選択が最も多く、また、介護に携わる多くの方が「現在の仕事に対して満足」と感じている一方、入職後3年未満の早期に離職する方が約7割となっており、最も多い離職の理由として「職場の人間関係の問題」があげられています。

このように、介護人材確保のためには、早期離職を防止し、職場に定着させるための環境づくりが極めて重要であることから、県では、平成27年度から、(公財)介護労働安定センター愛媛支部と連携して、県内の介護事業所を対象に、新人職員を支えるエルダー・メンター(新人指導担当者)制度の導入をはじめ、職員間のコミュニケーションを重視した職場環境改善への取組みを支援する「新人介護職員職場定着促進プロジェクト」を実施しているところです。

本プロジェクトの特徴は大きく2つあります。1点目は、産業カウンセラー等の資格を持ち介護分野に精通したアドバイザーによる包括的な支援です。参加事業所に対して職場改善に向けた具体策を提案した後、目標に向けた進捗確認と課題に対する助言のため、各事業所を繰り返し訪問するなど徹底してフォローします。もう1点は、前記アドバイザーが事業所職員の皆さんのやる気と熱意をうまく引き出し、エルダーや管理者はもとより、新人職員を含めた誰もが当事者意識を持って職場改善に取り組んでいただくことです。

今年度は、3年間にわたる本事業の最終年度にあたることから、プロジェクト参加事業所数を9事業所に絞り込んだ上で、アドバイザーが個々の事業所に対して、より手厚い支援を行うなど、職員の定着に向けたロールモデルとなるべく取り組んでいただきましたが、各事業所におかれましては、様々な課題に対して真摯に向き合い、試行錯誤を重ねながら、職場環境の改善にご尽力いただけたものと思っております。

今後は、この冊子に盛り込まれた本事業の成果の横展開等を通じて、こうした先進的な取組事例を広く普及させることにより、介護職員の職場定着への一助となり、ひいては質の高いサービスの提供につながっていくことを期待しています。

愛媛県保健福祉部

生きがい推進局長寿介護課

## はじめに

公益財団法人介護労働安定センターは、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成4年法律第63号）に基づく厚生労働大臣の指定法人として、介護労働者の確保と雇用の安定・福祉の増進のため、介護分野における雇用の創出や職場環境の改善等、介護労働者の雇用管理改善等に関する事業を行っております。

今後ますます高齢化が進む中で介護需要の拡大が見込まれ、介護人材の確保が喫緊の課題ですが、新人職員の早期離職への対応や介護現場の処遇環境の改善とともに職員の資質の向上を図る必要を感じています。そのため今年度も昨年度に引き続き愛媛県から委託を受け、当センターの強みである雇用管理の改善や職員の能力開発、意識の向上を図るため県内9事業所（東予3・中予3・南予3事業所）が新人職員の定着に向けて、専門アドバイザーによる助言を受けながらエルダー・メンター（新人指導担当者）制度の導入など様々な職場改善に取り組むプロジェクトを実施しました。

職場改善の意識を高めるため、繰り返し事業所を訪問し、個別相談支援に加え、職員全体の意識を高める全体研修及び管理者の能力を向上させるマネジメント能力向上研修、管理者のフォローアップ面談、新人職員に対する面談を実施しました。そのポイントは①事業体のトップである経営者、管理者の意識改革、②新人を含めた介護職員が定着するための職場改革、③制度の対象職員への個別面談という、トップ・組織・個人に対して、それぞれ働きかける支援を行いました。

本事業の雇用管理改善へのアプローチのツールとして、「朝礼改革」、「成長カード」、「エニアグラム」、「100回帳」、「ホームページ作成」、「名刺の作成」、「ウェルカムボード」、「パーソナルポートフォリオ（宝物ファイル）」、「サンクスカード」、「連休設定」、「改善提案」、「1分間対話」、「ハイタッチ」、「ストレッチ」等の具体的な取り組み例を活用いたしました。これらは介護事業所の雇用管理改善において重要となる「情報共有・コミュニケーション」、「職場環境」、「評価」、「人材育成」、「法人・事業所の風土」などの改善を進める上で効果をあげております。

本事業における支援を通じて得られた各事業所の職場改革の取組が、良質で安定した介護事業の展開と「はたらきやすさ・働きがい」を感じながら介護労働者が働けるような「魅力ある職場づくり」の一助となるよう、本事業のまとめとして「新人介護職員定着プロジェクト取組事例集」を作成いたしました。介護人材が集まり、そして定着するための雇用管理改善へのヒントとなれば幸いです。

今後、貴事業所のますますのご発展、ご活躍を心よりお祈り申し上げます。

公益財団法人 介護労働安定センター

愛媛支部長 木藤 環

## 今回のプロジェクトの取り組み

### 【場をつくる】

どんな職場で働きたいかと職員に尋ねると、まず「笑顔がある職場」、次に「互いに言いたいことが言い合える職場」、そして「同じ目標に向かう一体感のある職場」これらが、表現こそ違っても、よく聞かれる望ましい職場条件ベスト3です。では笑顔をどうやって増やしていくのか？ 掛け声だけでは増えません。これら3つを同時に実現するひとつのきっかけがハイタッチなのです。ハイタッチをすれば、笑顔が生まれます。身体的なふれあいを通じて互いの距離が近くなります。コミュニケーションにも繋がります。同じ動作をみんなが行う事で一体感が高まります。朝礼や夕礼時のちょっとした時間でいいのです。リーダーが声を掛けて「場をつくる」のです。

コミュニケーションは「場をつくる」ことから始まります。1分間対話も場づくりです。毎月の定例会議の中に場をつくってみましょう。どんなテーマであっても、話すことによってお互いの理解が自然な形で深まります。人間関係が悪化するのには、例外なくコミュニケーション不足から始まります。職場で人間関係がぎくしゃくすると、互いに関わらないように距離をとりがちですが、これでは何の解決にもなりません。コミュニケーションを通じて、互いに少しずつ歩み寄っていくことで修復していくしかないので。そんな時に、1分間対話は、関係改善に大いに役に立ちます。二人が向き合うという空間も、親密感を回復する上で、大きな効果を生みます。これも場の力なのです。

ハイタッチも1分間対話も、実行するのは簡単なことなのです。あまりに簡単すぎて、その効果を軽く思われてしまうのが唯一の欠点です。1回ですぐ定着する職場もあれば、なかなか定着しない職場もあります。定着しない職場こそ、定着させる必要があるのです。シンプルな行動が定着できないという点にこそ、解決すべき課題が含まれているからです。最初は、抵抗を感じるかもしれませんが、やればわかります。どちらも数を重ねる毎に、本当の意味が実感できるようになってきます。コミュニケーションの場づくりが職場改善の第一歩です。

### 【存在を認める】

職員の定着は、どの事業所にとっても大きな課題の一つです。しかしながら、具体的にどのような仕組みがあるのかとなると、実用的な対策が殆どないのが実情です。定着のカギは、一人ひとりの職員の存在をしっかりと認めるということです。

一番シンプルですぐできることは、誕生日など、その職員特有の記念日をお祝いすることでしょう。そんな些細なことと思われるかもしれませんが、些細なことすらやれていない職場が殆どなのです。誕生日に出勤するとウェルカムボードにお祝いのメッセージが書かれてあり、職場に行くときみんなから「おめでとう」といってもらえる。ちょっと良い気分帰宅すると、事業所からは花が届けられていて、家族も一緒に祝ってくれる…。年に1回、こんな素敵な1日を事業所側が演出してあげてもいいのではないのでしょうか。今回のプロジェクトでも、誕生日祝いを喜ぶ職員のエピソードをたくさん聞くことができました。

また、日々の仕事の中では、「ありがとう」という感謝を、きちんと言葉にして相手に伝えることが大事です。相手の存在と行動を互いにしっかりと認め合うということです。うまくいっていない職場は、「ありがとう」の一言が足りないのです。言いたくない訳ではないのですが、忘れてしまうのでしょうか。だから忘れないように、職場の目につくところに、「ありがとう」のポスターを掲示し、意識してもらうようにしました。さらに、サンクスカードを活用し、職員同士で交わされた「ありがとう」を掲示して、みんなで見えるようにしていったのです。こうした具体策をとるだけで、「ありがとう」が「ありがとう」を生み、ありがとうの言葉が職場に根付いていくのです。

これらちょっとした仕掛けなのですが、自分と他者の存在を認め合うことで、職員同士の絆が深まり、結果的に、事業所と職員とのしっかりした絆づくりに大いに役立つのです。

### 【継続する】

今年度も、9つの事業所が、それぞれの経営理念や職場環境、提供するサービスや規模に応じて、多くの取り組みにチャレンジしました。新しいことを始めると、組織の中に波風が立ち、摩擦が生まれます。これは当たり前です。日常業務に追われる中、ハイタッチしましょう！1分間対話をしましょ

う！ウェルカムボードを書きましょう！と言われる訳ですから、面倒臭い、やりたくないという文句も出てきます。基本的に人は変化を嫌います。今まで通り、現状維持の方が圧倒的に楽なのです。でも、これだけ変化の激しい時代に、楽をしたらどうなるかは、皆さんの想像にお任せします。

プロジェクトでは、管理者面談を通じて、毎月1回は、まとまった時間を作ってもらって、1ヶ月先、1年先の望ましい職場づくりを共に考え、その思いを実行に移すまでのお手伝いをしてきました。伴走してきたようなイメージです。そして、事業所のみなさんにとっては、これからが自力歩行のスタートとなるのです。この3年間で参加した全ての事業所が、何らかの新しい取り組み、仕組みを実現してきました。せっかく苦労して、取り組みを形にできたのですから、これからもその改革の火を絶やさず、灯し続けて欲しいと思います。どんな小さな火でも良いのです。消えてしまった火を燃やすのは、至難の業ですが、種火さえあれば、また燃やせるのです。職員が定着する、働きがいのある職場づくりにゴールはありません。改革の火を絶やさないことです。

アドバイザー

株式会社グッドコミュニケーション

中田 康晴



過去2年で40の事業所と共に取り組んできた新人介護職員職場定着促進プロジェクト。今回は、支援体制をより手厚く、1事業所あたりの訪問回数を増やして臨みました。職場内研修や職員との面談回数が増えたことで、親密度が高くなり、より深い部分にも関わることができました。

多忙な日々の中で、今なぜ職場改革を行うのかという原点について、トップ、リーダー、職員と、正面から向き合って話し合う場面が多くありました。そんな対話を繰り返す中で、「以前と比べて変わったな」と思う人が現れてくると、組織にも変化が生まれてくることを改めて実感しました。

組織の問題を解決する方法は、外ではなく、その内側にあります。対話を通じて、自問自答し、リーダー自らが、解決策に気づき、行動を起こした時、プロジェクトの取り組みが、初めて効果を発揮します。一度動き始めたら、後は継続あるのみです。みなさんが目指す理想の職場づくりは、これからが本番です。

アドバイザー

株式会社Para ti

米子 香苗



現状を変えようとするときに重要なのは、ゴールの設定です。何のために（誰のために）行動を起こそうとしているのか。リーダーは、坂道を登った先にあるものを具体的に実感できる言葉にして伝える必要があります。介護現場が実感できるのは《利用者の姿》であり、《利用者と共にある自分自身の姿》です。突き詰めれば「私たちはどんな介護をしたいか」ということになるのですが、その実現に向かうプロセスのひとつとして、「職員が健康で生き生きと働くことのできる職場づくり」があると考えています。

今年度のプロジェクトでは、課題解決に活かせる《自己資源への気づき》を意識してかかわったつもりです。リーダーご自身はもちろん、面談でお会いする職員一人ひとりが持っている強みへの気づき。そして、それぞれの事業所の特性や地域性を改めて見直してみることも、自分たちにとっては「あたりまえ」であったり、「まだまだ不十分」としか思えなかったりすることも、実は素敵な資源になりうるものです。地域になくってはならぬ人財（たから）として、今後の活躍を期待できる皆さまとの出会いに感謝しております。

アドバイザー  
脳活性サポート会社 gift  
福本 由美



この事業に関わらせていただいたことに感謝しております。各事業所が「人材育成・定着」という課題に向き合い、どうかしたいと取り組まれる姿は、私たち支援者にもひしひしと伝わってきました。

ただ、この事業をきっかけに更に、継続することが今後求められると思います。その「継続」こそが人材育成・定着における肝であると考えます。今後の業界の方向性を考えると、人の採用も含め、今いる人を辞めさせないことが必須であり、そのための仕組みづくりをお手伝いさせていただきました。

どうぞ、みなさんが目指す事業所、さらにはここに行けば楽しく仕事ができる事業所、地域の高齢者の拠り所となる事業所を目指してください。事業所のオリジナルを出し、みなさんの目指すゴールに向けて更なる進化を続けていってください。

## プロジェクトの概要

### 【概要・スケジュール】

項目	内容	回数等	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1 働きやすい職場環境づくり セミナー (写真①)	県内介護事業所を対象にした働きやすい職場環境づくりセミナーを開催	東・中・南予で各1回											
2 事業所選定	プロジェクトへの参加応募があった事業所の中から9事業所を選定(東予3、中予3、南予3)												
3 プロジェクト実施	各事業所が職場改善に向けたプロジェクトに取組み												
(1)マネジメント能力向上研修 (写真②)	管理者を対象にした研修 ①具体的な取組案を紹介 ②中間報告、フォローアップ	東・中・南予で各2回											
(2)管理者等フォローアップ面談 (写真③)	管理者、エルダー・メンターとの個別面談	各事業所×5回											
(3)職場内研修、新人職員個別面談 (写真④)	能力向上・職業意識向上研修(職場全体研修3回)、新人個別面談2回	各事業所×5回											
4 プロジェクト実施報告会	プロジェクト参加者による事例報告、アドバイザーの講評等	東・中・南予で各1回											

※介護労働安定センター愛媛支部職員とアドバイザーが、随時事業所を訪問し、講習や面談等で進捗管理・フォローを行いました。



写真①



写真②



写真③



写真④



職員の気持ちがバラバラ



職員間のコミュニケーションがとれて、気持ちもひとつに

### 事業所の概要

事業所名	グループホームはとり（今治市）
事業所の種類	認知症グループホーム
事業開始年月日	平成18年5月15日
従業員数	総従業員数……22人 常用労働者数…14人 （うち正社員数…14人）
併設施設（サービス）	通所介護事業所 「デイサービスセンターはとり」



### ◎職員間のコミュニケーションを改善するために

開設して11年目のグループホームです。アットホームなあたたかい事業所を目指しています。

まず、最初に取り組んだのが、ハイタッチとストレッチです。職員全員で研修を受けて始めました。日によって盛り上がる日とそうでない日がありましたが、継続は力と考え、続けていました。そんな中、恥ずかしがりやの新人職員さんの不安そうな顔に出会いました。

挨拶しなければいけないと分かっているけど、困ったような不安なような雰囲気でしたので、こちらから、「おはようございます」と言葉をかけハイタッチを行いました。その時に新人さんの顔が、ぱっと輝きました。その後も、どこであってもハイタッチと明るい笑顔を向けてくれます。ハイタッチのおかげです。



### ◎サンクスカード

初めは何を書いていいのかわからず、躊躇していました。しかし、はじめの一枚が貼られると、あとからあとから「ありがとう」が増えていきます。一時よりも枚数は減ってきましたが、その分、用紙がハート





型だったり星型だったり工夫がしてあり、見ているだけでも、きれいなサンクスカードが増えました。  
『ありがとうの輪』が広がりますように。

### ◎メッセージボードとバースデーケーキ

職場を変える仕組みに思いはあっても、なかなか取り組めない日々が続いていました。職員さんたちの若い力を借りることで、一步一步踏み出して行けるようになりました。そんな中で、劇的に職場に変化が現れたのは、メッセージボードとバースデーケーキです。

職員の誕生日には、メッセージボードに『〇〇月生まれの天使たち』と称して職員の名前が書かれます。そして、誕生日には、バースデーケーキでお祝いします。

「大人になって自分の誕生日を特別にお祝いすることがなかったけれど、いくつになっても誕生日をお祝いしてもらうのはうれしい」と職員たちは言います。幸せでやさしい気持ちになれて、みんなにもその気持ちが広がっていきます。



### ◎連休設定

3連休はみんな取りたいけれど、なかなか言い出せないお休みです。ある月の勤務希望表に、勇気ある職員さんが3連休を書き込み連休を取りました。それから徐々に連休の輪が広がり、明けて2連休は当たり前、3連休も毎月誰かが取っています。

3連休を取るには、他の職員の協力が欠かせません。いろいろな取り組みで、職員間のコミュニケーションが良くなったからできたことだとありがたく感じております。

### ◎スタッフ名刺作成

介護職員には名刺がなく、研修に参加した時など不自由な思いをしていたようです。職員間でいろいろデザインを考えて、事業所で統一したデザインの名刺を作成しました。出来上がった名刺を夫にも子供にも、友人にも配り、名刺を持てたことがうれしく施設の一員として働いている自覚が芽生えたようです。

### ◎今後について

プロジェクトを始める前よりも、明らかに職員間のコミュニケーションが良くなり、チームワークができてきました。いろいろな行事が、前よりもスムーズに運べるようになってきました。また、新人さんも先輩にいろいろ相談できるようになっています。この取り組みを継続してもっと定着させて、より良い職場づくりに努めようと思います。



出来ないことに注目してしまい、スタッフの役割に偏りが



スタッフ間のコミュニケーションがとれ、一人ひとりが強みを活かして動けるチームづくり

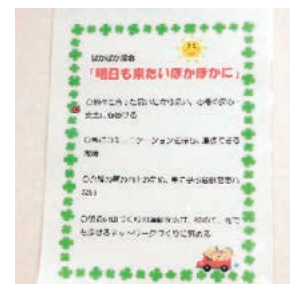
### 事業所の概要

事業所名	デイサービスぽかぽか（今治市）
事業所の種類	通所介護（地域密着型）
事業開始年月日	平成27年4月10日
従業員数	総従業員数……12人 常用労働者数…9.2人 （うち正社員数…3人）
併設施設（サービス）	住宅型有料老人ホーム



### ◎夕礼で腰痛体操およびハイタッチを実施

朝は送迎などがあり、なかなか皆が顔を合わせる時間がありません。毎日夕礼で申し送り事項などを読み上げ、「あ～一日終わった～」といった脱力感で帰宅していました。今回、申し送りの後に腰痛体操と「自分から働きかける言葉の復唱」を行い、ハイタッチで「お疲れ様～!!」を取り入れました。スタッフからは「最後にみんな笑顔で終わるので、気持ちいいね。」という声が上がっています。さらに、貯筋体操（ストレッチ）、ぽかぽかの理念も復唱しようということになり、これがないと終われないといった雰囲気習慣化しています。



### ◎1分間対話の実施

月1回、業務や利用者様のカンファレンスを行う部会を行っています。ほぼ全員から意見が出されるようにはなってきましたが、やはりあまり発言のないスタッフもいました。この部会の議題に入る前に、違うスタッフ同士でいろいろなテーマで「1分間対話」を取り入れてみたところ、笑顔で和やかに会に入ることが出来、発言の少なかったスタッフも、積極的に発言



するようになりました。他のスタッフからも「普段話せないことで、よりスタッフのことを知る機会になった。」との感想が寄せられています。

### ◎成長カードの導入

リーダー3名のもとに各スタッフを振り分けて、リーダーが面接をする形で導入しました。自分が足りないところの中で実施できそうなものを目標に挙げてもらい、1か月ごとに評価をし、また次の目標を立ててもらっています。まだやり始めたところですが、頻繁に確認できることから、個々人の思いやそれに対する細かなアドバイスができます。スタッフからは「自分の振り返りが出来る。目標がわかりやすく、すぐ思い出せる。」との声が聞かれています。

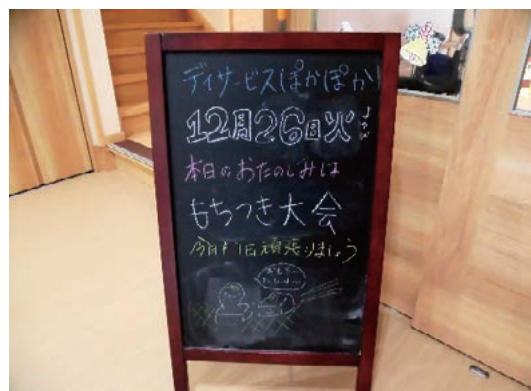


### ◎その他の取り組み

100回・50回帳を作成しました。対象は、部会、学習会、呼び出し出勤、通信教育卒業、研修会参加等々です。また、休みでの参加は2倍押し、10回、20回などの節目には賞金を出すことを取り決め、実施しています。取り掛かりが遅れたため、まだ達成したスタッフはいませんが、部会、学習会の出席率が確実に上がってきました。

ウェルカムボードは、スタッフよりも利用者様や外から来られたお客様に好評で、スタッフも工夫をこらして書いています。

その他には、エニアグラムの掲示、名刺の作成、PPファイルなども取り組んできました。誕生月がまだ来ていないのですが、誕生月が来たスタッフには、何か記念になるものをと考えています。



### ◎成果と今後の課題

当初は、コミュニケーションもとれて和気あいあいと仕事ができているのではないかと考えていた職場でしたが、改めて見つめなおしてみると、一人ひとりが自分の強みを発揮して動いていないのではないかと気づきました。プロジェクトに取り組む中で、知らず知らずのうちに皆の笑顔が増え、一段と声を出して利用者様やスタッフ間でコミュニケーションがとれるようになっていきました。また、色々な新しい取り組みに対しても受け入れがスムーズで、「一緒にやっぺいこう」という意欲が感じられるようになってきました。スタッフ同士が互いを認め合っている様子から、一人ひとりの成長を感じています。

今後もこの定着した取り組み、特に「成長カード」を継続させ、コミュニケーションを多く持ち、それぞれの強みを引き出し、それぞれの持ち場で生き生きと働ける職場づくりをしていきたいと思えます。




プロジェクト取組事例の発表後、どことなく終了したような雰囲気…



新たな取り組みにチャレンジしてモチベーションを向上！職員やその家族からも「阿育苑っていいな」と思ってもらえる施設づくり

### 事業所の概要

事業所名	特別養護老人ホーム <sup>あしよかえん</sup> 阿育苑（今治市）	
事業所の種類	特別養護老人ホーム	
事業開始年月日	平成6年4月1日	
従業員数	総従業員数……38人 常用労働者数…35.16人 （うち正社員数…19人）	
併設施設（サービス）	ショートステイ「阿育苑」（定員19名） 通所介護「阿育苑」（定員30名） 認知症グループホーム「あしよかの里」（1ユニット9名） 居宅介護支援事業所「阿育苑」	

### ◎平成28年度のプロジェクト参加を終えて

課題としていた「まとまりがなくバラバラな職場」が、みんながひとつの取り組みに関わることで気持ちにも変化が生まれ、コミュニケーション力も向上し団結力も出てきました。

しかし、プロジェクト報告会での発表が終わったこと、新たな年度を迎えるという「区切り」のような感覚と、成果があったという「達成感」のような感情が相まってか、取り組みは継続していても、これからどうしていこうかと先が見えない状態になっていました。

この状況をなんとかして打開しなければと考え、再度プロジェクトへの参加を決めました。

### ◎朝礼改革

昨年度より継続して朝礼時の「ストレッチ体操」と「ハイタッチ」を実施しています。

以前は、朝礼後に職員同士で声を掛け合うことが少なく、そのまま惰性で業務に入るという流れでした。この取り組みによって、ほど良く体を動かし、自然に笑顔が生まれ「よしっ、やるぞっ！」と気持ちの切り替えができています。

今年度は「アリ・ガ・オ・ウ・夕唱和」を新たに始めました。「すみません」をやめようという目的もありますが、なにより「一緒に体を動かす」「一緒に笑顔になる」に「一緒に声を出す」ことが加わったことにより、職員の一体感が一段と強くなっています。



ありがとう  
頑張ってますね  
おめでとう  
うれしい  
助かりました

ミーティング時  
全員で唱和する

## ◎エニアグラムの活用

平成28年度の取り組みにおいて決めていたとおり、新調した制服にエニアグラムのタイプ別のワッペンをつけました。



## ◎ウェルカムボード

「もっとたくさんの人に喜んでもらいたい。楽しみにしてもらいたい。」という職員からの要望を受け、今年の初めにボードを1台追加しました。



## ◎成長カード

個人単位での取り組みに差が生じてきたことがあり、職員が共通の目標を立てる方向に切り替えました。

それに伴って成長カードをカレンダー形式に変更し、エルダーとレンナー（新人）が毎日チェックできるようにしました。

その結果、日毎にできているかいないかが明確になりました。実施状況を「見える化」したことにより、目標達成へのモチベーションも維持できるようになっています。



## ◎誕生日祝い

11月に行われた第2回マネジメント能力向上研修の中で職員より提案があり、12月からさっそく取り組みを始めました。

半信半疑な気持ちを持ったままでのスタートでしたが、これが思った以上に好評で「すごうれしいです!」「ありがとうございます。ますますがんばろうと思います!!」など、プレゼントを渡した側がうれしくなる言葉をたくさんいただいています。



## ◎総括

今年度の初め、もう1年プロジェクトへ参加することをメンバーに伝えた時の反応は、とてもいいと言えるようなものではありませんでした。「このまま先行きが見えないままでのスタートになるのか」と心配しました。しかし、始まってみると、これまでの取り組みについての課題をみつけて改善しようと努力する姿が見られたり、新たな取り組みへの提案もたくさんあったりしました。この2年間プロジェクトに参加できたことで、確実にコミュニケーション力や団結力が向上し、また職員一人ひとりの責任感や自発性も芽生えてきているのを実感しています。

しかし、この成果は先生方のバックアップがあってこそということを忘れてはならないですし、だからこそ、来年度からが真価が問われることになると思っています。

私自身、この一年で仕事についての考え方が変わりました。ただ、それだけでは成長とは言えません。これから先、職場を変えようとしてくれている職員を信じ、その気持ちを全力で受け止めて、一緒に取り組んでいきたいと思っています。

これまで、またこれからの取り組みに「自信」を持ち、「職員やその家族も誇れる施設」づくりをみんなで前進させていきたいと思っています。



できないことばかりに着目していた



スタッフの強みを活かし松山一・愛媛県一の事業所へ ~未来を見据え確信(革新)する~

### 事業所の概要

事業所名	介護サービス生実 <sup>せいじつ</sup> （松山市）
事業所の種類	訪問介護
事業開始年月日	平成23年4月1日
従業員数	総従業員数……18人 常用労働者数…13人 （うち正社員数…5人）
併施設（サービス）	居宅介護支援事業所



### ◎プロジェクト参加

事業所設立7年目を迎え、離職率の高さが目立つようになり、現状を変えたいと思う一心でこのプロジェクトに参加しました。当事業所の職員は、若者から熟年層まで幅広い年代で、生活歴も仕事の価値観も一人ひとり違います。他人の気持ちや思いを変えることはできないと頭ではわかっていたのに、管理者の価値観を押し付けて変えようとしていたことに気づきました。プロジェクト参加により、スタッフ一人ひとりの力を、未来を信じていることができるようになりました。

### ◎50回帳100回帳

50回捺印で、¥25,000 100回捺印で¥50,000

「4月中に申請すればカードと引き換えに支給します」と、すべてのスタッフに周知して開始しました。

捺印要件は、①ヘルパー会への参加 ②急遽依頼に対する出勤 です。これまではヘルパー会を実施しても出席率が低く、最高で月に7回実施したこともありましたが、今では、月2回の開催日に全員が来てくれるようになりました。急な勤務依頼にも「私いけます!!対応できます!」と、快く返事をいただけることが増えました。普段なかなか顔を合わせることができない登録ヘルパーさんが集まることにより、コミュニケーションの機会が生まれ、お互いのフォローも気持ちよくできるようになっていると感じます。



## ◎お誕生日祝い

職員の誕生日に花束を贈るのですが、花屋から自宅に届けてもらうようにしました。

「キレイなお花ありがとうございました。今日届きました。」

「びっくりしました。うれしかったです!」「主人からも、お礼伝えといてと言われました。」こんなお礼の言葉とともに、スタッフの家族様から「すごいね!! どんな会社?」などと会社のことが話題に上がったという、うれしい報告も届いています。



以前から職員へのクリスマスプレゼントとしてケーキやお菓子を贈っていましたが、誕生日という特別な日に自宅に配達!というサプライズの反響が大きいようです。

## ◎ありがとう(^^) / ~『すみません』を『ありがとう』へ~

物を落として拾ってもらった時、「拾ってくれて、ありがとうございます。」仕事を手伝ってもらった時、「ありがとうございます。助かりました。」日々意識して、感謝の「すみません」を「ありがとう」に変えていきました。伝える側も受け取る側も、「ありがとう」の言葉で自然と笑顔になります。

それと同時に、何か満たされる気持ちにもなります。ついつい「すみません」と出てしまうこともありますが、「ありがとう」の一言の大きさを感じています。「ありがとう」が、事業所全体に広がっています。



## ◎今後の取り組み

プロジェクト参加により、未来の事業所のあり方について本気で考える時間を持つことができました。

他の事業所様の課題や悩みにも触れ、共有させていただくことより、現状を変えたいならばまず『自分自身が変わる』だと教えていただきました。スタッフみんなのモチベーションが上がるよう、50回帳100回帳、などのツールの提案や、介護の魅力・やりがいなどについても研修をしていただき感謝しております。

現在は「物の時代」から「心の時代」へと変化したといわれています。まず自分自身の心を変えること、そして周りを巻き込むこと。スタッフみんながイキイキ楽しく勤務時間を過ごすことにより、利用者様の笑顔や安心を引き寄せることができます。まだ出会っていない新しいスタッフも、ここで働きたいと思う。そう変わっていくと信じています。

スタッフ全員に、松山一、愛媛一、いや、日本一の「こうなりたい」を見つけてもらう取り組みを続けていきます。「絶対にできる」と自信がつくよう、一人ひとりの力を信じ、未来を確信しています。

☹ 職員の高齢化、求人への応募がない



😊 若い人を惹きつけるような事業所になる

### 事業所の概要

事業所名	託老所「あんき」通所介護事業所（松山市）
事業所の種類	認知症対応型通所介護
事業開始年月日	平成18年4月1日
従業員数	総従業員数……6人 常用労働者数…6人 (うち正社員数…6人)
併設施設（サービス）	居宅介護支援事業所 訪問介護事業所 小規模多機能事業所



### ◎全体研修で一分間対話

毎月の職員研修の冒頭で、一分間対話をしています。グループに分かれて「good&new」の報告をし合います。お互いに普段は知らない一面を見ることができて、和やかに全体研修がはじまります。

「駐車場に一発で止められた」

「ハンドクリームの良い香りで気持ちがホッとする」

ささやかな幸せも、人に話して聴いてもらうと再確認できます。一分間対話を重ねる毎に、職員同士の距離が確実に近くなっていることを実感しています。





## ◎地域に根差した人材確保

毎月第1、3木曜日に「おばさん料理」、第2、4木曜日にカフェをしています。

地域のボランティアさんが作る料理が8～9品並びます。ワンコインで食べられるので地域の内外から大勢の方がやってきます。嬉しいことに、ボランティアさんが介護スタッフになってくれることもあるのです。現在、3名の方がお手伝いしてくれています。求職者が仕事を選ぶ時、まずは自宅から近い事業所を選ぶそうです。だから事業所から半径2キロ圏内は、一番大事なリクルートエリアであることを中田先生から聞きました。これまでは、あまり意識していなかったのですが、これからは、さらに地域の方との交流を深め、いただいたご縁を大切に人材確保に繋げていきたいと思います。



## ◎朝礼でストレッチ

新人職員の声かけで、朝礼時にストレッチ体操をしています。以前は申し送りのみでしたが、ストレッチをすることで一体感が生まれています。皆で身体をほぐしてから仕事に臨みます。初めの頃は姿勢が保てずふらついていましたが、毎日継続することで体幹が鍛えられ、ふらつきも減りました。短い時間でできるので、朝の忙しい時間にも継続することができています。職員の高齢化もあんきの課題です。何もしなければ、老化がすすみます。これからもみんなで元気に働き続けていけるよう、健康のため、体のメンテナンスのためにも続けていこうと思います。



## ◎さいごに

初めは抵抗感のある雰囲気でのスタートでしたが、取り組みを進めるなかで自分たちの職場を改めて見直すことができました。新しい職員さんに来て頂くための職場作りに何が必要なのか、知ることができました。苦手な情報発信を積極的にやらないとあんきの良さが伝わらないということ。そして、職場にはコミュニケーションを良くする仕組みが必要であることがわかりました。このプロジェクトを機に、ご利用者と職員みんなで、地域に根差した笑顔あふれる「居場所」にしていきたいと思います。






忙しさから職員同士の声かけが不足していた



仕組みを活用し職員間の情報共有・コミュニケーションをスムーズにする

### 事業所の概要

事業所名	デイサービス来住（松山市）	
事業所の種類	通所介護	
事業開始年月日	平成15年3月1日	
従業員数	総従業員数……19人 常用労働者数…19人 (うち正社員数…4人)	
併設施設（サービス）	訪問介護・訪問入浴・福祉用具販売・居宅介護支援「ケアサポートまつやま」 認知症対応型共同生活介護「グループホーム風花」 児童発達支援・放課後等デイサービス・日中一時支援「児童デイサービスととて」 小規模多機能型居宅介護「小規模多機能ホームととて」	

### ◎現状

デイサービス来住では、忙しさから職員間でのコミュニケーションが不足していて、チームワークにまとまりがない状態が続いていました。その中で、新しい職員が入ってきてもなかなか定着せず、離職してしまうという状況でした。

今回のプロジェクトでは、コミュニケーション不足を改善すべく、いくつかの取り組みを行いました。

### ◎1分間対話

毎月行っている職員ミーティングの際に、二人1組になって1分間対話を実施しています。直接業務に関係のない「自分の趣味」について対話してもらったところ、とても盛り上がって話すことができていました。普段あまり話すことのないテーマに職員同士知らない一面を知ることができ、職員間の雰囲気も明るくなっています。話しやすい関係を作ることによって日々の業務をもっと円滑にすることができると思います。

この1分間対話は、今後もミーティングの際にテーマを変えながら継続して行っていこうと思います。



### ◎「ありがとう」の復唱

毎日朝礼の際に、その日出勤した職員全員で「ありがとう」の復唱を行っています。それに加え、デイサービスフロア内の目に止まる所（時計のそば・トイレの入り口等）に掲示して、意識できるように促しています。

実際に、「ありがとう」や「頑張ってますね」「助かりました」の声はよく耳にするようになりました。何気ない挨拶や一言がコミュニケーションの改善に繋がっています。

復唱の後は、全員で腰痛予防体操にも取り組んでいます。椅子に座ったままできる体操で、全部で2分間程度。日頃の疲労の蓄積が腰痛の原因の1つでもあるので、職員が揃う朝礼のタイミングで行っています。



### ◎名刺の作成

介護職員には名刺交換をする機会があまりなく、職員全員は名刺を持っていませんでした。

そこで、職員一人ひとりの名刺を作ることによって職員のモチベーションアップを図りました。実際に来客が訪問した時にも、しっかりと対応ができるようになっていました。職員からも「責任感が持てるようになった」との声が上がっています。



### ◎ウェルカムボードの活用

デイサービスの玄関にウェルカムボードを設置し、当日の行事や季節の飾り付けをして掲示しています。利用者からは、その日の予定が分かり雰囲気が出て良いと喜ばれています。職員も行事等の確認ができ、会話のきっかけのひとつにも。

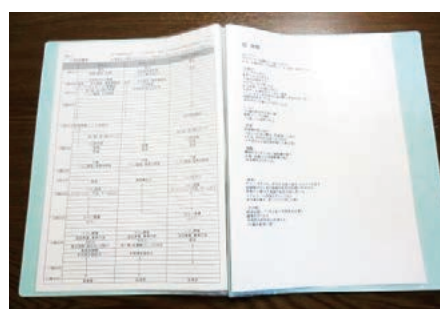
今後は、その日お誕生日の方（利用者・職員）がいれば、お祝いのメッセージ等も掲示していきたいと思います。



### ◎成果と今後の課題

課題に挙げた内容は、プロジェクトが始まったの面談で「ちょっとした声かけが足りんよね」の多くの職員の声でより明確になりました。そこに1分間対話や、とまどいながらも朝のミーティングで始めた「ありがとう」の復唱がまずは一つのきっかけになったと思います。特に「ありがとう」を始業前に復唱することは、チームで声をかけあうことの大切さを再確認させてくれました。幸い新しい職員も増え、プロジェクトで行っていることに加え、新職員育成にエルダーをつけ、新職員が業務を覚えやすいようにファイル作成・活用し、その日不安に思った介助方法を再確認する時間も持てるように。エルダー以外の職員も、新職員にさらに声かけしてくれるようになりました。

今後の課題は、まず、今回の取り組みを続けていくこと。職員同士のコミュニケーションをさらにスムーズにし、情報共有がしっかりできたうえで、利用者に喜んでいただけるサービスを生み出せるようにしたいと思っています。





どうして辞めちゃうの!? 一人で悩まないで…!!



誰もが働きたいと思える温かい職場 ~One for all All for one~

### 事業所の概要

事業所名	宇和町特別養護老人ホーム 松葉寮 (西予市)
事業所の種類	特別養護老人ホーム
事業開始年月日	昭和47年4月1日
従業員数	総従業員数……115人 常用労働者数…99.6人 (うち正社員数…100人)
併設施設 (サービス)	地域密着型特別養護老人ホーム「松葉寮」 短期入所生活介護事業所「松葉寮」・居宅介護支援事業所「松葉寮」 ヘルパーステーション「まつば」・その他数サービス併設



### ◎Teamまつば 発足

今年度、ケア向上委員会でプロジェクトに取り組みました。‘ケア向上’ってなんか堅苦しいよなあ〜。そうだ、楽しい名前にしよう!!ということで、「Teamまつば」発足。各ユニット・部署から選抜の7人構成で、月1回の作戦会議をしております。

取り組みの実施状況を報告しながら、少しずつ改善を行い継続しているところです。いろいろな意見が飛びかい、世間話や愚痴などを言って楽しい集いの場になっています。今後も、このプロジェクト=ケア向上に繋がるように頑張っていきます。

### ◎ウェルカムボード設置

玄関ホールにウェルカムボードを設置しました。絵が自慢の職員数人が、その月に合ったイラストを1ヶ月交代で描いています。また、「おめでとう」が飛び交う様にと、職員了承の元で職員の誕生日を月毎に掲載。さらに、その日の宿直さん担当で一言メッセージを毎日更新中。ある時はクスッと笑えたり、またある時はホッコリしたり、またまたある時は「それ必要?!」とツッコんだり。面会に来られたご家族や色々な方からも「面白いね」「雰囲気良くなった」「楽しみにしています」など、嬉しい言葉を頂いています。





### ◎サンクスカード起用

まず1ユニットで始めましたが、「わざわざ紙に書いて伝えなくても良いかなあ〜」「あとで書いて渡そうと思ったが、日にちが過ぎてしまい渡せなかった。」など成果が出ず、12月中旬から松葉寮全体で取り組む事にしました。皆が通る場所にサンクスツリーを掲示、1日目は3枚、2日目は5枚、1週間もすると色とりどりの蜜柑達が咲き乱れました。サンクスツリーを見る事で自分のユニット以外にも関心を持つ、ありがたいの言葉と笑顔が増えて来ています。



### ◎その他の取り組み

その他にも各ユニット発信で取り組み内容を決め、色々な事に取り組んでいます。

- ①ハイタッチ…始めはみんな恥ずかしがって、非協力的でしたが、次第にして頂ける人が増えてきています。もっと盛り上がり行けるように、自分から積極的に取り組んでいきたいです。
- ②PPファイル…委員会メンバー+寮長+相談員+統括主任発信で実施中。
- ③ありがとう推進と全職員名刺配布（パートも含む）…現在、全体で名刺は研修等で使用して頂き、「すみません」の言葉も減ってきています。今後も継続して、もっと減らしていきたいです。
- ④エニアグラム起用…全職員対象でタイプを調べ、委員会で一覧表作成・配布。委員の方から職員へ内容説明実施。現在、取り組むのが遅くなり成果がまだみられていませんが、皆がエニアグラムに関心をもって取り組んで頂ける様、現在進行中です。
- ⑤ストレッチ体操…現在、毎日ではありませんが、昼食前に利用者様と一緒に出来る時に行っています。
- ⑥松葉寮独自のTシャツ作成…寮長から「今まで以上に職員の一体感をもって、楽しい職場だと他施設や地域に宣伝出来るものはないか！」と提案があり、制服だけとしてではなくプライベートやイベントごとなどにも使える普段着的なデザインを松葉寮のデザイナーさんに依頼。4タイプのデザインを考えて頂き、4タイプの内2タイプを全職員対象で選抜、作成中です。着用開始は平成30年4月を予定しています。乞うご期待!!

### ◎最後に…

今回、委員会活動として、プロジェクトに参加する事になり、初めは委員会メンバー全員が日常業務に加え、新たな取り組みに対し「上手くやっていけるのだろうか?」「みんな、協力してくれるのだろうか?」と不安を感じていました。しかし、中田先生の「何かをしなければ、何も変わらない。旗は振り上げないと、皆は付いて来ない。」との言葉を胸に、全体や各ユニット毎での取り組みを衝き進めてきました。その結果、上記のウェルカムボードやサンクスカードのように職員一人ひとりの隠れた才能を引き出し発見できました。みんなと共有できたり、今まで挨拶くらいしか話すことがなかった職員との会話が増えました。コミュニケーションが取れるようになることで、その人その人に興味を持てるようになり、職場の雰囲気が変わってきていると実感しています。目標に向かって今後も継続して取り組み、まだ成果が現れていない、ハイタッチ等にも力を入れ、目標の温かい職場に近づけるように、みんなと頑張っていきます。



“仲良し” から組織としての成長へ



真のチーム、真の職場を目指す仕組みづくり

### 事業所の概要

事業所名	デイサービスみるく（宇和島市）
事業所の種類	通所介護
事業開始年月日	平成21年7月1日
従業員数	総従業員数……22人 常用労働者数…13人 （うち正社員数…9人）
併設施設（サービス）	住宅型有料老人ホーム



代表者



### ◎働きやすい職場づくり

当施設（平成25年10月）に移転開設し、ようやく5年目となりました。試行錯誤で運営していく中、施設のテーマであるアットホーム的な環境づくりには、職員の定着も必要と思いプロジェクトに参加しました。

全職員に対して年2回、施設に対する要望・改善・提案をヒアリングする機会を設けており、職場の環境や業務の改善、人事評価等について建設的な意見を取り入れてきました。また、全体会などで今後の運営方針や具体的な運営の仕方などを協議をしながら、スタッフ全体でより良い方向へ施設の舵取りをしていけるよう心がけております。えひめ子育て応援企業としての認証も受け、子育て職員の勤務時間の優遇や金銭面の補助等も行っております。今回のプロジェクト参加によって新たに人事評価制度を取り入れ、職員の誕生日にはバラの花を一輪プレゼントすることも始めました。「利用者の方が家族であると同様に職員も同じ家族である」ということを基本に、職員も利用者も一緒にお祝いをしています。

### ◎ハイタッチとストレッチ

職員で実施していたハイタッチを見た利用者の方から「自分たちもやりたい」という声が上がりました。円形状に並んだ利用者の方たちの周りを、職員が「イエーイ」という掛け声とともに一周回っていくという、とても賑やかなハイタッチです。皆で大声をだし、笑顔でいっぱいになっております。また、ストレッチも利用者の方の目の前で行っているため、利用者の方も一緒になり施設全体で取り組むようになってきました。利用者の方のリハビリ効果にも、大いに貢献しています。



### ◎ウェルカムボード

来客の歓迎等だけでなく、その日にあるイベントや、その日が何の日かというような、例えば1月6日ならイロの日なので、記入者が自分の好きな色を記入したりと、職員が持ち回りで幅広く活用を

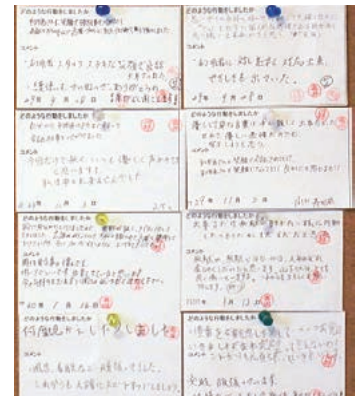
しております。おかげでその内容等で利用者とのコミュニケーションも弾み、より一層に弊社の理念に基づく行動指針にもうたわれております「利用者はお客様ではなく家族であるとの想いで接する」という事にも近づいていると感じております。



### ◎成長カード

個人別に設定した目標について、その達成状況を自己分析し、他者による評価等をコメントとして書き込み、いつでもそれを見ることができるよう、スタッフルームのボードに張り出しております。

そうすることで、職員同士の連帯感や、いい意味での競争意識が芽生えています。互いの励みや自信になって、より良い職員像が生まれているように感じております。また、見ながら声を掛けあったり、思い出させてくれたりとの確認ができるとスタッフの声もあり、成長カードから読み取れることは、一人ひとりのスタッフと丁寧に関わられています。



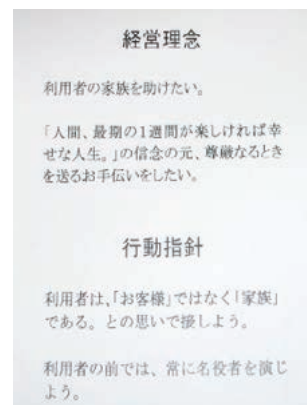
### ◎スタッフ名刺作成

所属意識を高め、介護のプロであるという自覚を持ってもらえるよう、スタッフ全員に名刺を配布しました。多くの職員から「いつ、どこで使うのか?」という質問が返ってきました。「初めて持つからうれしい」「緊張する」という声も聞こえてきました。早速に、娘や息子に渡したという嬉しい報告も届いています。



### ◎成果と今後の課題

以前は、会社としての理念も見える化してなく、職員の意識もいろいろでした。そこで、会社の理念を事務所入り口に掲示し、ホールの利用者からも見えるようにしました。行動指針も表現したことにより、職員の意識の向上が図れました。様々な取り組みにより、利用者と職員、さらには職員同士でも連帯感ができ、施設全体が一つの家族の様相を醸し出しています。しかしながら、この成長ぶりは現職員だからこそです。後継の職員との間において、それができるか不安な面もあります。今後、現職員と共に、人を育てられる組織としてさらに成長をしていきたいと思えます。





立ち上げ3年目 ～より良い職場環境になる為に～



「ありがとう」と「笑顔」溢れる職場に！

### 事業所の概要

事業所名	デイサービスようなるデイ（八幡浜市）
事業所の種類	通所介護（地域密着型）
事業開始年月日	平成27年4月13日
従業員数	総従業員数……10人 常用労働者数…10人 （うち正社員数…4人）
併設施設（サービス）	居宅介護支援事業所 「たけしケアプランセンター」 たけし接骨院



取締役 宮本 知里



### ◎このプロジェクトを始めるにあたり

ご利用様を大切に、ご利用様にとって居心地の良い場所である為には、職員が温かい心でご利用様と接することが何より大切です。その為にはまず、①職員を大切にすること、②職員間でのコミュニケーションを深めること、③個々がプロ意識を持ち能力を高めること、④育成することが必要だと考えました。

#### ① 職員の誕生日や入社を祝おう！

職員の誕生日にワッペンを作成し、メッセージカードとデザートを贈る様にしました。  
積極的に取り組んでくれた職員に感謝!!  
もちろん皆喜び、感激のあまり涙を流す職員もいました。



「スタッフの誕生日会に初めて参加させて頂き、とても嬉しかったです。皆様との交流も持てて良かったです♡」

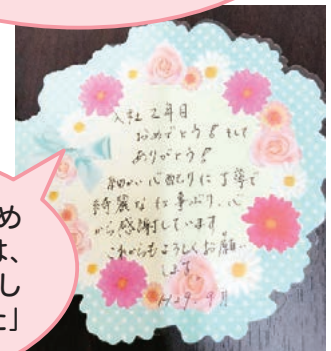


「素敵なカードと温かいメッセージに感激です♡」

「嬉しかったです！職員皆さんの想いが伝わり、頑張ろうと思いました！」



「頑張っている姿を認めて貰えるということは、いくつになっても嬉しいなあ～と思いました」



「入社祝い」



## ② 「ありがとう」の推進

心では思っている、言葉にすることが今まで不足していました。  
「見える化しよう！」 ようなるデイのシンボルマーク（デザイン：ウォルトディズニー製作会社 John Ramirez氏）を壁に掲示し、そこに職員同士で感謝の気持ちを書いた付箋を増やしていきました。



### ～ここから生まれる職員の気持ち～

「とても嬉しい」「良い信頼関係が生まれる」  
「普段からありがとうを心掛ける様になった」  
「当たり前のことではなく  
感謝できるようになった」  
「何度も見ることができるので、何度も嬉しい  
気持ちになり、やりがいに繋がる」

## ③ ハイタッチで笑顔と触れ合いの機会を増やそう！

コミュニケーション不足を解消する為、自発的にハイタッチを行う職員。最初は抵抗のあった職員も、リーダーシップを取り信念を持って続けてくれた職員に誘発され、最近は笑顔でハイタッチするようになりました。同じことをして気持ちを合わせる、身体で表現するということは、一緒に仕事をしていく上でとても大切なこと。これからも続けます!!



### ～ 職員の变化 ～

「親近感が湧く」「自然と笑顔になる」「目と目を合わせることができるいい機会」  
「〇〇さん、続けてくれてありがとう♥」「さすがプロジェクトリーダー！感謝しています」  
「いいこと始めたね！」ご利用者様からも進んでハイタッチを求めてきて下さる様に！

## ④ 1分間対話でコミュニケーションを図ろう！

お互い遠慮なく意思を伝え合うことができる様、まずは職員研修やミーティング前の1分間を利用し、様々なテーマで対話します。出勤時間や部署が違う職員同士もお互いを知ることができ、和やかな雰囲気となり、その後のミーティングもスムーズに進行することができています。



## ◎～ようなるデイのこれから～

このプロジェクトから、多くのことを知り、学び、成長することができました。就業規則や勤務時間を見直し、**コミュニケーション**を取る時間を増やしました。職員一人ひとりの思いを知り受け止め、職員同士お互い同じ方向に向かい遠慮なく言い合える関係を作り、共に支え合い助け合いながら笑顔溢れる職場環境を、これからも作っていきたいと思います。

## あしがき

本事業の実施にあたり、数多くの事業所の皆様には、業務多忙にもかかわらず、熱心にご対応いただきました。心より御礼を申し上げます。短期間のご支援となりましたが、魅力ある職場づくりの一助となれば幸いです。

今回のプロジェクトに参加した事業所の取組みが一過性に終わらないよう、また新人職員の定着に向け、フォローアップしたいと考えています。

今後とも、介護労働安定センターの業務遂行にご協力をお願い申し上げますとともに、皆様のますますのご発展をお祈り申し上げます。

公益財団法人 介護労働安定センター

愛媛支部長 木藤 環

### 問い合わせ先

公益財団法人 介護労働安定センター愛媛支部

〒790-0001 松山市一番町1丁目14-10 井手ビル4階

TEL 089-921-1461

FAX 089-921-1477





平成29年度愛媛県委託事業



公益財団法人 介護労働安定センター  
愛媛支部

