

# 研修資料

令和4年11月11日（金）

- 障害福祉施設における組織づくり
- 職員のモチベーション向上施策と処遇改善加算の活用方法

社会福祉法人 宝樹  
障害者支援施設 太陽の丘ホーム  
池永 幸弘



## 法人事業

社会福祉法人 宝樹（千葉県市原市）

平成11年11月1日事業開始 職員数251人(R4.10.1現在)

幼児から高齢者まで、「かかわりを持たせていただいた方の生涯を通じて支援する」体制づくりを目指します。



障害者支援施設 太陽の丘ホーム



つぼみの森保育園



つぼみの森第二保育園



障害児者相談支援事業所 たいよう 地域包括支援センター たいよう



認知症対応型GH ニコニコット



障害者GH 太陽の丘檸檬館



社会福祉法人 宝樹 事業一覧

R4.4.1

所在地	事業所名	未就学児	児童 (～18歳未満)	障害者 (18歳～65歳)	高齢者
畑木 有秋台	障害者支援施設 太陽の丘ホーム			○	
	生活介護事業所 太陽の丘ホーム			○	
	短期入所事業所（者・児） 太陽の丘ホーム		○	○	
	児童発達支援事業所 たいよう	○			
	放課後等デイサービス事業所 たいよう		○		
	多機能型生活介護事業所 たいよう			○	
	市原市基幹相談事業 サテライト たいよう		○	○	
	特定相談支援事業所 たいよう			○	
	障害児相談支援事業所 たいよう		○		
青葉台	共同生活援助事業所 太陽の丘檸檬館			○	
有秋台	市原市地域包括支援センター たいよう				○
有秋台	認知症対応型生活介護事業所 ニコニコット				○
島野	つばみの森保育園	○			
	子育て支援センター つばみの森	○			
	一時特定保育室 たいよう	○			
姉崎	つばみの森第二保育園	○			
	子育て支援センター	○			
	一時特定保育室	○			



## 法人が目指すもの (理念)

---

目の前に困っている人がいたら、  
支えを必要とする人がいたら、  
人として労を惜しまず  
当たり前の手を差しのべよう

そう思える人間が集まれば、  
自然といい法人になっていくんだ



## ◎ 組織づくりに必要なこと





# 理念を達成するために大切なもの

## チームワーク Team Work

---

### 法人内の定義

職員同士が助け合い、お互いの弱点を補いあうことで、  
個人では達成できない仕事を組織として成し遂げる。



1. 職員ひとりひとりの個性や考えは様々です。このひとりひとりが集まって事業所は支えられます。みんなの力が重なり合って目標を達成した時、大きな幸せを職員は感じることができます。自分一人では達成できないことを可能にしていくのは、自分とは違う力を発揮する仲間の力があるからです。
2. 私たちの仕事は、多くのご利用者様、ご家族様、仲間と深く関わっていける素晴らしい仕事です。その素晴らしさを感じながら仕事をするためには、職員個々の良さを発揮できる環境を整えていく必要があります。その環境はチームワークによって支えられます。職員同士が、お互いの違いを認め合い、生かしあっていくことがチームワークの土台となります。



3. 職員の育成は、一人のスペシャリストを育てていくことが主目的ではありません。資格も経験もない人が応募してくることは珍しくありません。このような人たちが一定の比率で日本の介護現場を支えている実情を踏まえ、一人ひとりを受け入れていくことから職員教育はスタートします。時間がかかっても一生懸命に覚えようとする姿を通じて周囲の信頼を得ていきます。そして、育っていく過程を通じて人の育成がどうあるべきか、その職員が教えてくれます。
4. 「周りを巻き込み他者の批判をしたり悪口や個人情報を読らす」、「配慮のない言葉で同僚の心を傷めてしまう」職員がいたら、ご利用者に注ぐべきエネルギーの半分がその職員との関わりに削がれます。厳しい言葉ですが、人の痛みを感じ取れない者は私たちの仕事には向きません。上司は、そのような職員と向き合い、周りの痛みをありのままに伝えます。人が変わるためには理由が必要です。なぜ変わらなければならないのか、事実を伝えることはその理由伝えることになります。もし、理解できなければ、その職員は徐々に居場所を失っていくでしょう。このような職員への対応が放置されると職員の不満の矛先は上司に移り、部署内の信頼関係が損なわれます。



## 自己成長を通じて介護の仕事の楽しさを知る

職員は、「成長」することを欲しています。

---

自分の良さを知り、自分のキャリアや役割に合った目標を立て、「自分の能力は自分で開発する」という姿勢を大切にしていきます。「こんなことにチャレンジしたい」、「こんな福祉人になりたい」、「このことでスキルアップを図りたい」など目標を定めて自己の成長に取り組みます。法人が掲げるものを知り、それを個人の「やりたいこと」や「目標」と重ね合わせていく貢献の仕方を考えていきます。法人と職員はまさに双方で思いを重ね合わせていく関係であるといえます。法人は、ボトムアップする力を取りまとめる力こそが「ガバナンス」と理解します。



## 自己成長を通じて介護の仕事の楽しさを感じる

職員は、「成長」することを欲しています。

---

介護の仕事ってどんな仕事？「体も使うし、気も遣う」は代表的なアンサーですが、これに「考える」を加えて「体も使う、気も遣う、頭も使う」と定着させていきます。介護の現場では、介護職一人一人の心根のやさしさだけに頼っては賄いきれないことがたくさん起きます。考えることで生まれる「やさしさ」や「工夫」はご利用者を救い、介護者自身を救ってくれます。このことで生まれる成果に「味をしめる」体験は、やる気を高め、この仕事の「醍醐味」を感じるようになります。そのような機会が増えていくと苦労も楽しさに変わっていきます。



## 自己成長を通じて介護の仕事の楽しさを感じる

職員は、「成長」することを欲しています。

法人では職員の成長を後押しするために6年前に研修指導課を立ち上げました。

職員自己目標管理	外部研修	内部研修
入所施設における介護の仕事は、ご利用者の人生と長く寄り添う仕事です。関わり方の良し悪しがご利用者の人生の良し悪しに影響を与えます。介護観を確立し、「ご利用者に喜ばれるケアの提供者でありたい」と心の底から思える人材になっていくよう取り組みます。 施設長、研修指導員と個別に向き合い、目標設定と進捗状況を確認します。	職員は、学びたい研修があれば申告し、研修指導課が手配します。指示で行くのではなく、学びたいという気持ちを大切に、職員自身が外部研修のテーマを決めます。	「虐待防止研修」は毎年、すべての施設職員が受講します。また、その時々に応じて様々なテーマの内部研修を実施します。また、コミュニケーションに課題のある職員には年間の個別研修など研修テーマは各事業所責任者から研修指導課へ要請が入ります。研修内容や開催日時など、職員個々の事情に合わせて個別研修が開かれます。



# 虐待防止に関すること

声を発することのできない、抵抗することのできないご利用者を守る

---

- 虐待の芽はどこにでもある。虐待をしている人に「虐待をしている」という自覚があるとは限らない。だれもが起こしうる危険をはらんでいることをしっかりとひとりひとりが自覚する。
- 良い仕事が虐待防止につながることを理解する。



## 虐待が生むもの

ご利用者の傷み

ご家族の傷み

職員・法人の傷み

やった者の傷み



組織が  
壊れる



# 職員処遇改善の活用

## 「仕事と家庭の両立」

---

A・いい仕事をしてやりがいを感じたい。ご利用者の喜ぶ顔を見たい。

B・収入を得て生活を安定させたい。家族や自分のための時間を大切にしたい

処遇改善手当は、この二つを両立させるために大切なお金です。



# 職員処遇改善の活用

## 「仕事と家庭の両立」

---

収入の増加に関する情報は、多くの職員が知っています。自分が所属する法人がそれをどう生かすのか、とても気になっています。



**期待**

期待は、それが達成されない時に失望に変わり、モチベーションの低下を招きます。けして無謀な金額ではなく真っ当な要望を叶えていくことは、職員の定着にもつながります。



# 職員処遇改善の活用

## 各種処遇改善加算

### 介護分野

処遇改善加算	介護職員の安定的な処遇改善を図るための環境整備とともに、介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設された加算
特定処遇改善加算	技能・経験のある、勤続年数の長い介護職員の処遇改善を目的としています。
処遇改善臨時特例	収入を3%程度(月額9,000円相当)引き上げるための措置を実施するものです。



# 職員処遇改善の活用

## 各種処遇改善加算

### 保育分野

処遇改善加算Ⅰ	保育士確保や保育の資質向上を目的として、平均勤続年数やキャリアアップなどによって加算率が上がる仕組みです。加算で得た収入は職員の賃金改善に充てることを目的にします。
処遇改善加算Ⅱ	役職を増設し、賃上げできる環境を確保することを目的としています。
処遇改善加算Ⅲ	保育士等の確保及び就業継続を図るため、市町村が予算の範囲内において補助金を交付するものです。
処遇改善臨時特例	収入を3%程度(月額9,000円相当)引き上げるための措置を実施するものです。