下記様式の変更は不可とします。

この領域は事務局使用 縦５行×横 12 文字 （10Ｐ）

職員資質育成への取り組み

理念の浸透と組織力の向上を目指して

職員教育
理念
組織力

新潟県・上越市

特別養護老人ホームしおさいの里

こすげ　しんいち
参事・小菅　真一

E-mail Address：　sanji3@siosainosato.or.jp

今回の発表の施設またはサービスの概要	平成 11 年に特別養護老人ホーム、老人デイサービスセンター、在宅介護支援センター、身体障害者療護施設を併設する複合福祉施設として開設した。（他に同一法人内に精神障害者関連施設を運営）

＜取り組んだ課題＞

人材活用では次の課題があるが、この中で教育は、サービスの質の向上のために極めて重要である。当施設では組織力の前提となる組織で働く意義（着眼、発想、行動）の職員への浸透が不十分という課題があった。

・入口（採用）どのように優秀な人材を採用するか
・職場（教育）どのように専門性、組織力を維持、向上させるか
・出口（退職）どのように人材の新陳代謝を行うか

＜具体的な取り組み＞

１．基本的な考え方

組織人としての視点、発想、行動を涵養するためには、経営理念・基本方針の意義の理解と浸透、組織と経営の基本的な理解が必要と考えた。

２．体系的、継続的、多角的なアプローチ

①現場での意識付け（施設長、各課長）
カンファレンス、会議、イベント等で意識付け
②情報発信（副施設長・事務長）
経営理念、基本方針を意識した情報発信
（平成25年度老施協広報コンテスト優秀賞受賞）
③教育、研修の実施（参事）
次項、「３．教育・研修の内容」

３．教育・研修の内容

（基本的な考え方）

外部刺激によって「変える」のではなく、自ら「変わる」ことを目的とした。そのために Why（なぜ）、What（なんのため）に焦点を当て、質問、思考、ディスカッション、整理のサイクルで教育・研修を行った。

（対象者、人数、期間等）

対象者：中堅職員（勤続３年以上の者）
人数７８人、２時間×２回＝４時間で１セット
期間　：平成２５年６月～９月

（教育・研修プログラムの目的・目標・内容）

「目的」
・経営理念、基本方針、組織、ルールの意義と役割を知ることで、行動変化を促す
・サービス提供現場を利用者視点の論理と事業者視点の論理から捉え直す

「目標」
・経営理念、基本方針の存在意義を理解する
・組織の必要要素を理解する
・組織の必要要素と経営の関係性を理解する
・利用者視点と事業者視点との違い、距離を知る
・経営管理におけるルールの意義を知る

「内容」
・経営理念、基本方針、行動指針の本質（GS）
・組織の構成要素と経営の関係性（GS）
・クレーム対応における事業者視点の転換
・ルール（規程・規則）の存在意義

＜活動の成果と評価＞

・内容理解度 4.1、研修満足度 4.0（5 段階評定）
・受講者の受け止め方の個人差が大きかった
（問題意識の持ち方、キャリア観の違い）

＜今後の課題＞

監督職を経営・組織のキーマンとしてどのように機能させるか、そのための具体的な方策の検討

＜参考資料など＞

本発表の中で研修に使用したレジュメ、研修の構成等を示します。