

MATSUBAEN

松葉園

令和2年度 定期採用職員募集のご案内



基本理念

“生活の場”づくりへの
こだわり

新入職員の一年

キャリアアップ・スキルアップ

教育・研修システム

- ・入職1年目
- ・指導の流れ
- ・新入職員人材育成体系
- ・介護職員のキャリアモデル

個別ケア

入居者の「やりたい」という思いを
支援する取り組み

業務について

- ・一日の流れ
- ・多職種協働
- ・働き方改革

先輩職員からメッセージ
学生の皆さんへ

定期採用職員募集要項



基本理念

地域に開かれた施設を築くと共に

利用者の人権・人格を尊重し

健康で豊かな生活がおくれますよう

心からの介護に取り組みます

入職式 --辞令交付--

特別養護老人ホーム 松葉園

“生活の場”づくり へのこだわり

特別養護老人ホーム 松葉園（まつばえん）は、入居者様に小規模なグループ単位での自立した生活を過ごしていただくため「ユニットケア方式」による充実した介護ケアを導入しています。

ユニットケア方式とは、全室個室で10人以下のグループ単位でスタッフがケアさせていただく方式です。集団的なケアではなく、お住まいになる方の“個人の生活”を尊重した密度の高いケアの提供を職員一同目指しています。

心を込めた介護、ご家族と同様の温かさ、細やかな配慮を常に忘れずにサービスさせていただきます。『松葉園』には、プライバシーを尊重した居住空間と、ご家族のぬくもりを感じることでできる空間、そして安全への配慮が随所になされています。



■ ユニット ■

1ユニット 10床
全10ユニット 100床
（内1ユニットはショートステイ）

ユニット名

- ・さくら 110-120（ショートステイ）
- ・すいせん 121-130
- ・うめ 151-160
- ・ばら 161-170
- ・ひまわり 211-220
- ・ぼたん 221-230
- ・すみれ 231-240
- ・あさがお 241-250
- ・ふじ 251-260
- ・らん 261-270

それぞれの夢に向かって…

新入職員の1年

学生から社会人となり、期待と不安の入り交じる年となることと思います。

業務や研修、行事などを経て、一步一步 社会人として、また介護士として、同期や先輩職員たちと共に成長していきましょう。

8月の夏祭、秋の互助会旅行、忘年会等は、入職時にはあまり関わらない他ユニットの職員や、他部署の職員と交流を図る良い機会となっています。お互いの信頼関係を築くことで、その後の仕事の連携がとりやすくなります。

新入職員としての課題を一つずつクリアし、一年が経つ頃には、頼もしい介護士となっていることでしょう。



- ・入職式、辞令交付式
- ★新入職員研修（内部研修及び外部研修）
- ・新入職員歓迎会
- ・防災訓練（1回目）
- ★日勤帯業務（早番・日勤・遅番）の基本的な業務全般を習得



- ・夏祭
- ・各種施設委員会活動への参加
- ★新入職員指導面接（1回目）
- ★夜勤業務の開始



- ・防災訓練（2回目）
- ・互助会旅行
- ・クリスマス会や忘年会等の行事計画と実施
- ・職員忘年会
- ★新入職員指導面接（2回目）



- ・初詣など新年行事の企画実施
 - ・防災訓練（3回目・夜間想定）
 - ★指導員体制終了の最終評価と2年目開始に向けた準備期間
- （★は指導・教育等）



教育システム

当施設の新入職員及び2年目以降の職員の研修制度について

新入職員の皆さんに対して社会人として、介護職員として成長できる様に、様々な教育プログラムを用意しています。ご利用者様主体の考えを前提とした、介護職員のキャリア形成の実現を日々目指し努力しています。

入職1年目

教育担当者がつくので安心です

毎年3月より新人実務研修がスタートします。

新人期間の1年間担当になる、新人担当の指導員と初めて顔を合わせます。原則的に、新入職員1名に対して“教育担当者”と呼ばれる指導員が1名配置されます。

マンツーマンの対応により、新入職員の様々な不安や疑問に対応し、知識や技術習得のための支援をしています。

また、教育担当者以外にもユニットリーダー、介護主任及び副主任、他職種の先輩職員などが、皆さんを力強くバックアップ致します。

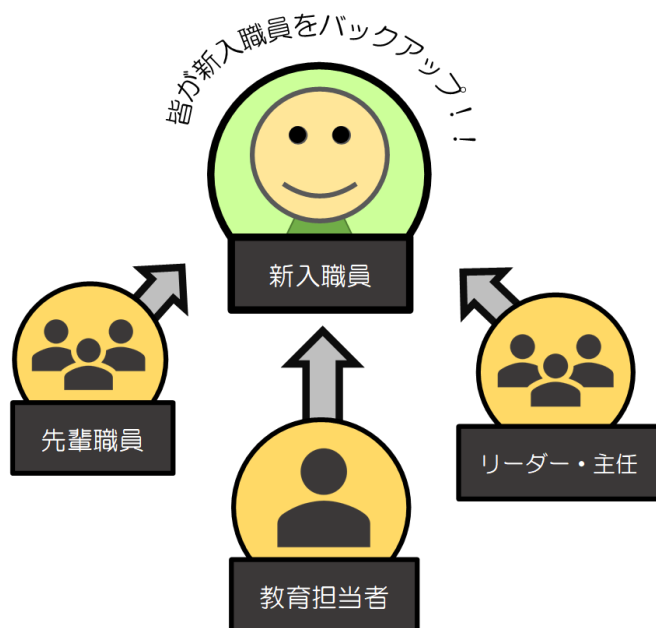
安心して新入職員の皆さんが仕事をできる環境づくりをしています。



新入職員入職時研修風景①
座学



新入職員入職時研修風景②
グループワーク



指導の流れ

時期	面談	研修	目標
3月	職場研修（任意）開始 教育担当者と初顔合わせ		職場の雰囲気慣れる 入居者様のお顔とお名前を覚える
4月	教育担当者と面談	・入職時研修 ・手洗い講習 ・排泄講習	早番・遅番業務の流れをつかむ
5月	教育担当者と面談	・吐物処理トレーニング ・接遇研修 ・リスクマネジメント研修	早番・遅番業務を一人で行う
6月	教育担当者と面談 ユニットリーダーと 人事考課面談（前期）	・ユニットケア研修 ・看取り介護研修	ユニットケアを理解する 業務を安全にかつ円滑に遂行する
7月		・新規採用職員合同研修会（外部研修） ・キャリアアップ研修Ⅰ ・認知症ケア研修	他ユニット職員との連携
8月	教育担当者と面談 （夜勤に入る職員に対し 順次行う）	・キャリアアップ研修Ⅱ	夜勤業務につく（順次）
9月		・吐物処理トレーニング	夜勤業務ひとり立ち（順次）
10月		・キャリアアップ研修Ⅲ ・看取り介護研修②	ユニット内で役割を持つ
11月	ユニットリーダーと 人事考課面談（後期）	・研究発表（施設内） ・接遇研修	担当の入居者様についての状態や問題点を深く知る
12月		・キャリアアップ研修Ⅲ	習得してきたことを振り返る
1月		・虐待防止・身体拘束廃止研修 ・キャリアアップ研修Ⅳ	個別ケアを実践することができる
2月		・キャリアアップ研修Ⅲ ・腰痛予防講習	企画を立てて実行することができる
3月	教育担当者と 一年間の振り返り	・ユニットケア研修	他ユニットのヘルプに入ることができる

○太字は新入職員が受講する研修

○教育担当者との面談では、振り返り内容をもとに、短期の達成目標をたてます。

○キャリアアップ研修は、段階（前頁参照）毎に開催予定。

○次期教育担当者研修は全3回開催。次年度の教育担当者候補に対し行います。

○研究発表は、ユニット毎に4月から介護研究を行い、その成果を施設職員へ発表します。

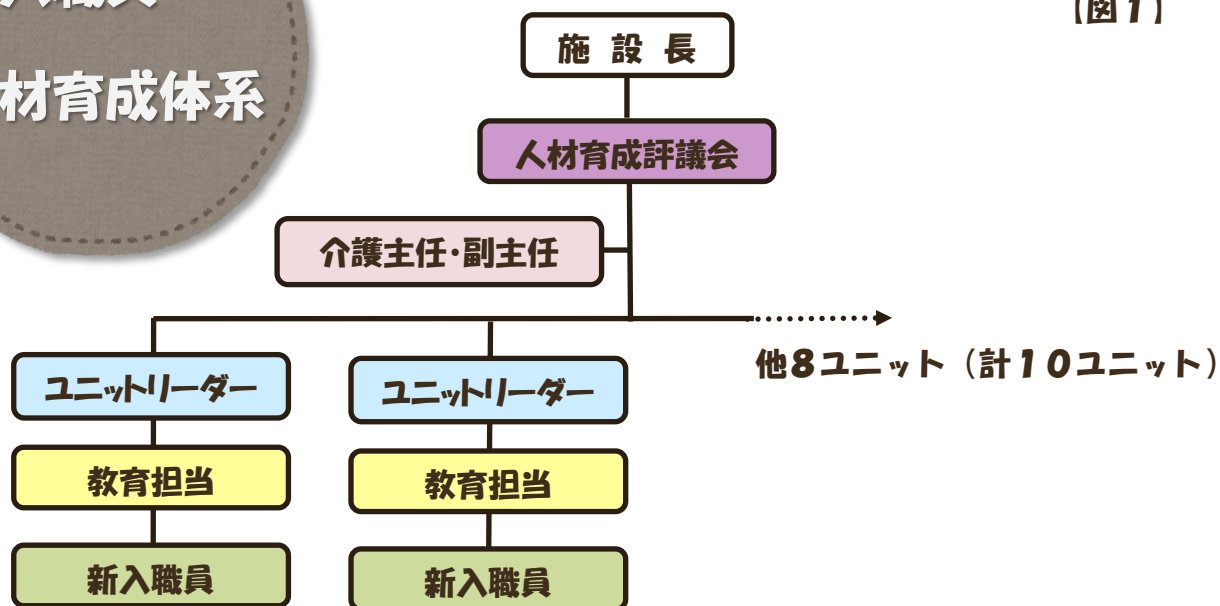
○看取り介護研修①と②は同じ内容。どちらか一方を受講。

※開催月は、事情により変更となる場合があります。

新入職員

人材育成体系

【図1】



新入職員と2年目以降の職員の指導教育体系の違いは、2年目からは教育担当者がいないことです。入職時より、一年間信頼関係を築いてきた教育担当者は、その役割を終了しますが、2年目以降も職場の頼れる先輩として、一番の理解者として、良き相談者となるケースがよく見られます。

また、ひとり立ちした後も、周りの先輩職員や上司による指導やサポートは継続されます。

面談について

当施設では、個々の持つ能力を伸ばし、また改善し、新しいチャレンジへの後押しをするための面談を年に2回行っています。

例えば、『リーダーが職員に習得して欲しいこと』と、『職員本人が習得したいこと』が一致しなかったとします。すると、リーダーは「一生懸命教えているのに、職員がやる気を出してくれない」と思い、一方職員は、「今は他に覚えたいことがあるのに、上司がわかってくれない」と、互いに不満をつのらせかねません。

あるいは、「自分はもう〇年目になるが、1年目や2年目の頃から成長した気がしない。気持ちは焦るがどうしたら良いかわからない」と不安を抱える職員がいるかもしれません。

そこで、全職員が気持ちよく継続的に成長できる様、定期的（半年に1度）に面談の機会を設け、上司と職員の考えや思いのすり合わせをし、指導計画を立てています。

面談で話し合う事（例）

- ◆得意な事、伸ばしていきたい所、半年間の成果
- ◆不得意な事、改善したい所、不安に感じている事
- ◆前回の面談から半年の間に、どのような努力をしてきたか
- ◆指導者はどのような指導を行ってきたか
- ◆将来どのような自分になりたいか
どのような介護をしたいのか
- ◆上司が、面談する職員に対し期待する事
- ◆その他相談したい事

これらを踏まえ、長期的な目標と短期的な目標をたて、リーダーが指導計画を立てます。

面談は定期的に行うほか、職員が希望する時にいつでも行うことができます。

教育担当者

新入職員1名につき1名、1年間職場内指導・教育（OJT）を行う『教育担当者』が付きます。

育成には全職員が関わりますが、中でも教育担当者は新入職員の技術面・知識面・社会人としてのマナーの指導者であり、メンタル面をサポートする身近な相談者でもあります。

月に一度の定期指導面談では、達成できた事、反省・改善する事、次の面談日までの達成目標や仕事上の悩みを独り立ちに向けて話合います。

『教育担当者』は、キャリアパスの新人指導者としての条件をクリアし、施設内研修を受講している職員から選定されます。

ユニットリーダー

ユニットリーダーは、ユニットの責任者です。

各ユニットに1名配置されており、新入職員にとっては直属の上司となります。

新入職員の成長を観察し、教育担当者へ指導方法のアドバイスをします。また必要に応じて新入職員へ直接指導をすることもあります。

介護主任・副主任

新入職員が所属する介護課の責任者です。

ひとり立ちに向けて、常時個々の育成状況の情報を把握し、指導方法の見直しや達成予定日目の調整を行います。

新入職員とは、入職前の施設見学・入職試験（面接試験）・入職説明会・入職式・入職時研修と、学生時より関わる、なじみの存在であることから、相談事を直接受けることもあります。

人材育成評議会

新入職員育成のことはもちろん、施設の全ての職員のキャリアアップに向けた会議を行います。

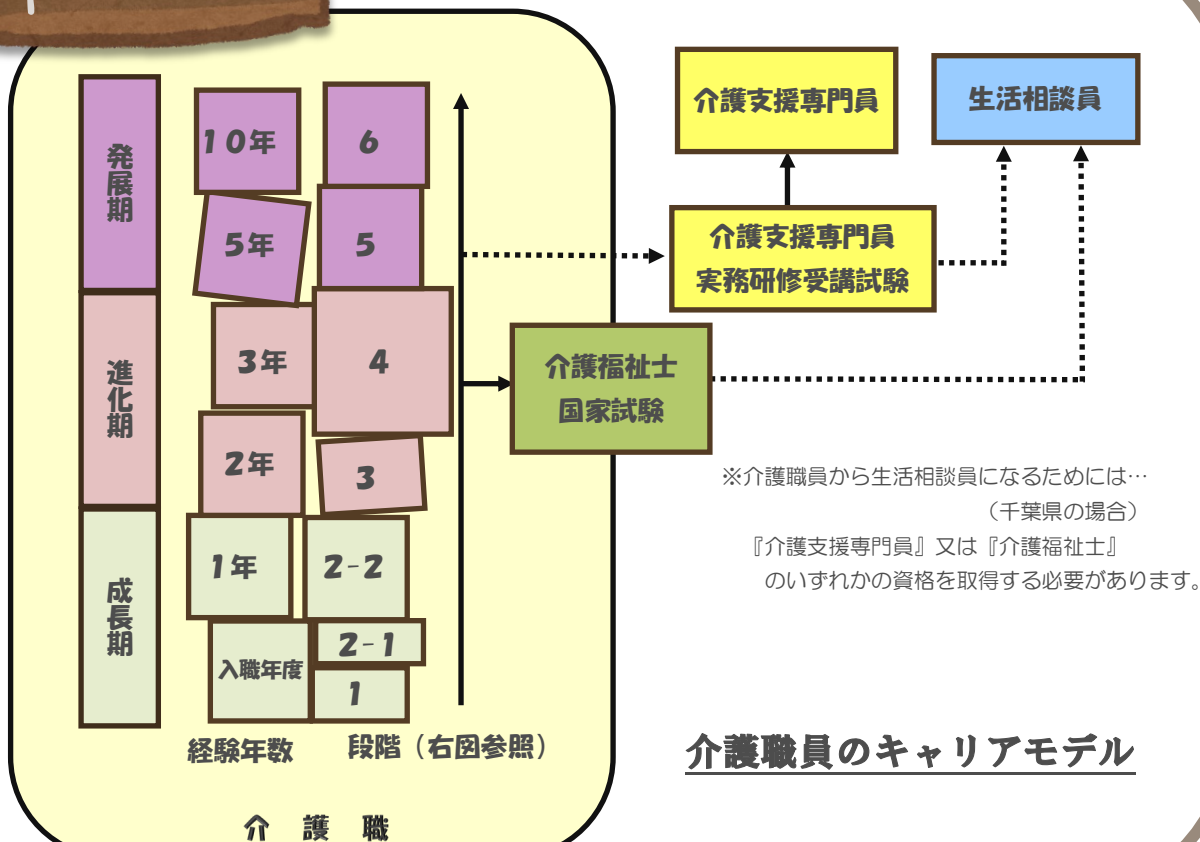
各部署の代表者が育成・指導全般について話し合い、指導の方法や方向の調整をします。新入職員の業務ひとり立ちや夜間勤務の開始時期が決定される場でもあります。

介護主任及び副主任は、まとめた情報を速やかに分析し、教育担当者及びユニットリーダーへ伝達することで各職員の成長へ繋げていきます。

～人材育成評議会構成メンバー～

- ◆施設長
- ◆総務課職員
- ◆相談員
- ◆看護師
- ◆リハビリテーション科主任
- ◆デイサービス職員
- ◆介護主任及び副主任

career path



介護職員のキャリアモデル

松葉園のキャリアパス

入職間もない1年目は、見ること・行うこと・出会いなどあらゆる事柄が初めてで、とても充実した新鮮な毎日の連続でした。

――そして新人期間で一番大切な

2年目へと入っていきます。――

一通り仕事を覚え、周囲との関係も徐々にですが慣れていきます。その反面、介護実務のケアの方法やご利用者様に対する関わりなどの支援方法に悩むなどの壁にあたる時期でもあります。

私たちは、研修体制の充実が質の高い介護職員の人材育成に貢献できると考え、各種勉強会などの職場内研修と対象職員との個別面談を実施し、職員一人ひとりの技術面や精神面などの気持ちや考え等の把握に努め、職員の成長過程の支援を行っています。

キャリアモデルがあることで、経験年数や知識・技術レベルにより、何を習得すると良いのかを把握でき、目標を見失うことはありません。それでも万が一、迷った時は、いつでも相談の場を設け、職員一人ひとりをバックアップしていきます。



全職員対象研修会の様子

経験目安	段階	条件（【】内は役割）
成長期		
入職年度前期	1	養成校または実務者研修を終了し、基礎的な知識がある ◆施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を習得
入職年度後期	2-1	一定の指示のもとに、ある程度の仕事ができる ◆基本的な知識・技術を活用し、決められた手順に従って、基本的な介護を实践できる ◆ユニットケアを理解している
1年	2-2	一定の指示のもとに、ある程度の仕事ができる ◆一定の範囲で、利用者のニーズや状況を把握・判断し、それに応じた介護を实践できる ◆ユニットケアを理解している 【他ユニットへのヘルプに入ることができる】
進化期		
2年	3	指示等がなくても、一人前の仕事ができる ◆利用者の状態に応じた介護や他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を实践できる ◆夜間緊急時対応及び看取り対応ができる（状況に応じた指示を出せる） ◆個別ケアの計画を立案し、実践できる ◆危険予測について理解し、実践できる 【夜勤リーダー】
2～3年	4	◆OJTを理解し、実践できる 【教育担当者】
発展期		
5年以降	5	◆リーダーとしての役割を理解し、実践できる ◆チーム内でのリーダーシップをとることができる ◆部下に対する指示・指導・マネジメントができる 【ユニットリーダー】
10年以降	6	◆組織・部門管理者としてのリーダーシップの醸成 ◆人材育成環境の整備と推進 ◆法人・事業所レベルでの業務改善、組織の問題解決 ◆組織運営管理体制の整備と推進 【主任・副主任】

介護技術や知識の基本を身につける

後輩に指導できる

教育担当者

ユニットリーダー

主任・副主任



個別ケア

入居者様の「やりたい」という思いを支援する取り組み

自立支援 ～「したい」ことをあきらめない～

松葉園は、個別ケアの充実を図るべく『ユニットケア推進評議会』を設置しています。生活リズムに合わせた生活、またお一人お一人の希望や要望を可能な限り実現へと導くことを目指しています。自分らしく、力強く「したい事をする」。やる気が入居者様の自立につながる第一歩です。



入居者様と回転寿司へ

「お寿司を食べに行きたいなあ」とおっしゃった方がいました。ただ食べたいのではなく、外食をしたいのです。

嚥下機能にやや衰えがあり、普段はお粥を召し上がる方でしたが、言語聴覚士から誤嚥防止のアドバイスを受け、ご家族のご理解を頂き、ご希望通りお寿司屋さんへ出かけることが出来ました。

「お寿司を食べに行きたい！」という他の入居者様もお誘いし、会話を楽しみながら楽しいひと時を過ごしました。同行の職員も一緒に食事をしたのですが、入居者様のたいらげたお皿の数は職員顔負けの8枚でした◎

入居者様は「また来たいわね」と笑っていらっしゃいました。



みんなで力を合わせて
グラタンを作りました



焼き芋づくり

クラブ活動

活動の場であると共に、同じ趣味の方が集まる社交の場でもあります

入居者の「やりたいこと」を伺うと、複数の方から同じ答えが返ってくる場合があります。それらをクラブとして立ち上げ、お楽しみいただいています。

入居しているユニットの違う方同士が交流を持つことで、その方の社会が広がります。

先生に書道を教わりたい

たくさんお話がしたい

懐かしい歌を
思いっきり歌いたい

お花がすき 

何か作品を作りたい

身体を動かしたい



クラブ活動

■書道クラブ ■生花クラブ ■ビーズクラブ ■歌声クラブ ■体操クラブ ■お茶会

クラブ活動は入居者様にお楽しみ頂く場。参加も不参加も自由です。

「興味はあるけど、続くかどうか分からない」、「できるか不安」という方は、お試しの参加や見学のための参加ができますし、「途中であきた」場合はいつでも中止することができます。また、ご家族様が一緒に参加することもできます。

各クラブには担当の職員がおり、活動中の様子を記録し、振り返りを行い、より良い活動となるよう改善していきます。クラブの担当者には主に入職2年目～3年目の職員が就いており、担当を受け持つことにより、個別ケアの重要性や物事の段取りなどを習得します。

一日の流れ 早番の場合

早番職員の一日の業務の流れの一例です。
これらのケアをしながら、あるいは業務の合間
に入居者様たちとコミュニケーションをとります。

実際には、入居者様の生活リズムに合わせて行
われるので、業務の流れは各ユニット毎に異な
ります。

ユニットの決まり事や業務改善は、月に一回開
催される『ユニット会議』にて、職員自身が作
り上げていきます。

7:00	出勤 情報収集・申し送り・朝食準備
8:00	食事介助・与薬介助・口腔ケア
9:00	排泄介助・ケア記録
10:00	遅番出勤 水分介助・体操・雑務
11:00	休憩（1時間）
12:00	食事介助・与薬介助・口腔ケア
13:00	排泄介助・入浴準備
14:00	入浴介助
15:00	↓ 雑務・ケア記録
16:00	業務終了



看護師との連携



配膳の様子

就業時間

早番・・・07:00 - 16:00（休憩1時間）

日勤・・・08:30 - 17:30（休憩1時間）

遅番・・・10:00 - 19:00（休憩1時間）

夜勤・・・16:30 - 09:30（休憩2時間）



申し送り



ベッドメイキング



ケア記録打ち込み

多職種協働

入居者様一人ひとりについて、各専門職は目標を共有し、多様な視点から意見を出し合い、より良いサービスを提供します。



ケアカンファレンスの様子



看護師



理学療法士・作業療法士



管理栄養士



介護支援専門員・生活相談員

働き方改革への取り組み

出産、子育て、仕事 ～がんばる女性に優しい職場。育児休暇実績あります～

一般的に、結婚や出産などのライフステージの変化により、仕事を離れる女性が多くいるようです。

松葉園は、職員個人個人がそれまで培ってきた知識や技術、入居者様や他職員からの信頼などは、大きな、そして大切な財産であると考え、出産・育児がひと段落した後、速やかに職場に復帰し、仕事を続けられるよう、サポート致します。

介護職員の3人に1人が男性です

男性の介護職員の割合も多く、それぞれのユニットに男性職員が配置されていて、みんな面倒見が良いので男同士で気軽に話せることも多く、働きやすい職場だと思います。

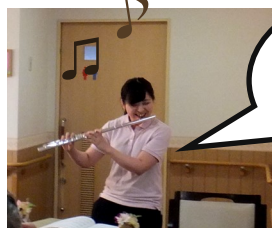
介護士として

一緒にステップアップしていきましょう 😊



先輩職員から学生の皆さんへ

最初は学んだ事を上手く実践できず不安や焦りがありますが、先輩方はいつでも丁寧に指導して下さいます。自分のペースで成長できる職場です。ぜひ一緒に頑張りましょう。



敬老会で得意なフルートを演奏しました！

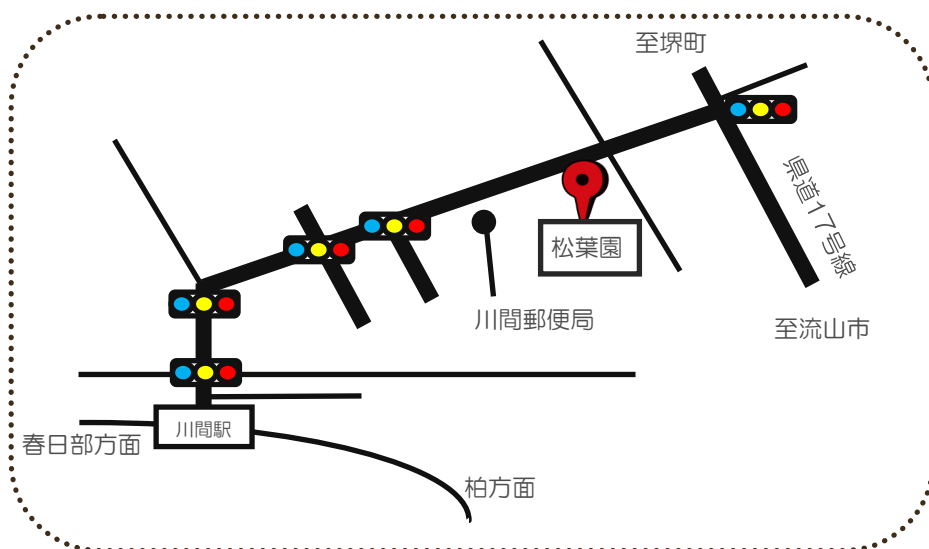


施設見学をしてみませんか？

特別養護老人ホーム松葉園は施設見学を随時行っています。

生徒様、学生様はもちろん、保護者様もご一緒に見学することも可能です。

（見学をご希望の際は、事前に右記の採用担当までご連絡ください）



- ◆東武野田線（アーバンパークライン）『川間駅』で下車、
北口より、朝日バスにて『川間郵便局前』停留所下車（約6分）、バス停より徒歩1分

- ◆お客様用駐車場有り

松葉園

お問い合わせ先

特別養護老人ホーム 松葉園

【とくべつようごろうじんほーむ まつばえん】

〒270-0237

千葉県野田市巾里43番3

04-7128-0111

採用担当： 総務課 下中村（シモナカムラ）
（電話受付時間：8：30-17：30）

info@matsubaen.or.jp

施設見学の希望や応募のこと等
お気軽にお問い合わせください。

Web サイトもあわせてご覧ください

<http://matsubaen.or.jp/>

