



Edel Tutiya.

Copyright © Edel Tutiya. All Rights Reserved.

有信アクロス株式会社様

福祉現場における

人材確保・定着セミナー



エーデル土山 廣岡 隆之

Text By Takayuki Hirooka

研修掲載資料はエーデル土山HPから  
ダウンロードOK！

エーデル土山

検索

パスワード : yusihinakurosukaigo

## ダウンロード特典について

- 新人学習帳
- モラハラ防止ブック
- 労働安全チェック
- 服務規律一覧

※各種資料については、自事業所の責任において活用をお願いします。

## 自分達の職場を見直そう！

**ワーク①** 自分の1日の業務を順番に記入しましょう。

1日の業務	時間	改善のヒント
<input type="checkbox"/> 出勤	: ~ :	
<input type="checkbox"/>	: ~ :	
<input type="checkbox"/>	: ~ :	
<input type="checkbox"/>	: ~ :	
<input type="checkbox"/>	: ~ :	
<input type="checkbox"/>	: ~ :	
<input type="checkbox"/>	: ~ :	
<input type="checkbox"/>	: ~ :	

- ・各業務の中で、『利用者と直接的に関わらない業務』については、早々に削減と改善する余地があります。
- ・一挙に改善できなくともよいので、毎月あたり一つの業務内容から、『無駄』がないかを検証しましょう。

### 業務を3つに分ける癖をつける。

**A: 重要かつ緊急**



優先順位①  
自分が早急に取り組むべき業務

**B: 重要だが緊急ではない**



優先順位②  
タスクに落とし込む。  
期限付きで行う業務

**C: 緊急だが重要ではない**



優先順位③  
部下・他者に任せるべき業務

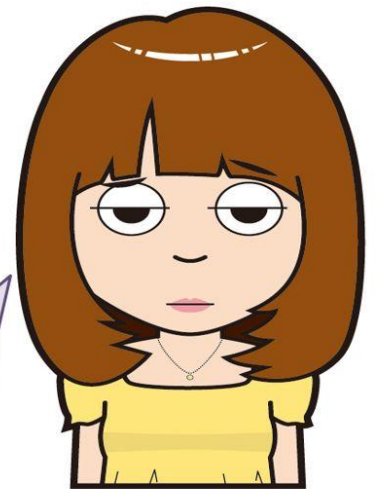
経営陣、管理職は**削減した時間を  
マネジメント**に充てることが重要。



グループワーク①『困ったスタッフへの対応』

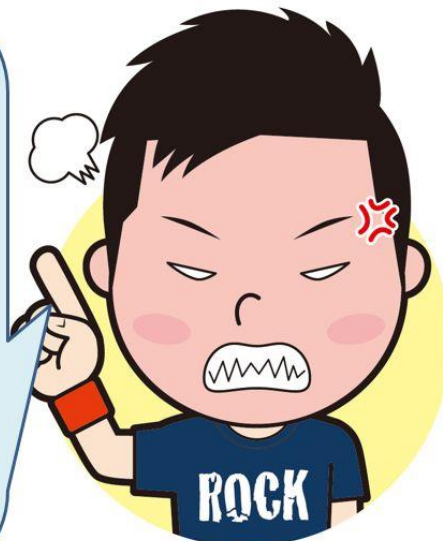
- ・以下の文章を読んで対応方法を考えましょう。

私は以前、働いていた職場のケア方法こそが一番だと思っています。前の職場では上司の命令もなく、職員同士がルールを決めて働ける環境でした。今の職場のルールは上から押さえつけられるようで納得できません。だからヤル気も起きず、不平不満ばかりが蓄積して利用者の前でも職員の悪口を言って、憂さ晴らしをしています。



スタッフ A

僕はオーナー(上司)が嫌いです。だって僕たちスタッフがいるからオーナーとして振る舞える訳でしょう。一番苦労しているのは、僕たち現場のスタッフです。だから、オーナーの言うことは基本聞きませんよ。オーナーも僕が辞めたらこまりますよね。ただでさえ人材不足なんだから。



スタッフ B

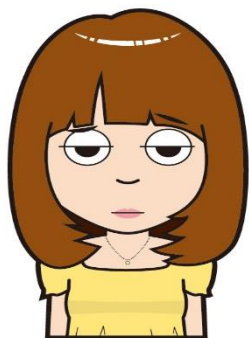
私は、常に忙しいんです。いっぱいやらなければいけない仕事があるんです。だから事務所から出て、現場の仕事を手伝うことはできません。現場が忙しいのはわかりますが、介護は私の仕事ではありません。管理職としての私の忙しさは私にしかわかりません。



管理職



Q1：それぞれの登場人物に対してどのような対応、指導をとることが適切でしょうか？



スタッフ A



スタッフ B



管理職

Q2：普段、どのような指導や対応を行っていますか？（心掛けていること、秘策・ノウハウ等）

☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐  
☐