

# 法人概要

社会福祉法人 めやす箱

社会福祉法人 めやす箱  
理事長 岩月 成臣

1

社会福祉法人  
めやす箱

## 1. 法人設立の経緯

私が入所更生施設の職員をしていた当時、福祉業界での仕事は環境的にも労働条件的にも決して恵まれているとは言えない状況でした。

その為意欲はあるのに辞めていく職員やモチベーションが持てないまま利用者支援を行う職員を目にし、そのような環境で利用者主体の支援を行うことに限界を感じていました。

職員にやる気があり、福利厚生が充実し、仕事に見合う給料が支給され、チームワークが取れている職場を作る事ができるなら、利用者主体の支援を行うことは難しい事ではないと考え、自分で設立する事を決意しました。

私たちの仕事は、利用される方の人生を左右しかねない大変な仕事です。

だからこそ、何事も妥協することはできません。高いプロ意識と正しい知識と多くの経験が利用者支援を行う上で、生活をサポートする手助けとなります。

簡単な事ではないのですが、「めやす箱のサービスでないといけ無い。」とお願いいただけるように頑張っていきます。

2

## 2. 法人理念

「利用者主体のニーズの追求」

「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」

「職員が働きやすい環境作り」

3

## 3. 法人事業所について

生活介護事業所 3箇所

就労支援事業所 6箇所(就労A,就労B,移行)

児童発達支援事業所 5箇所(児セ,児発,放デイ)

地域生活支援事業所 1箇所(日中一時支援)

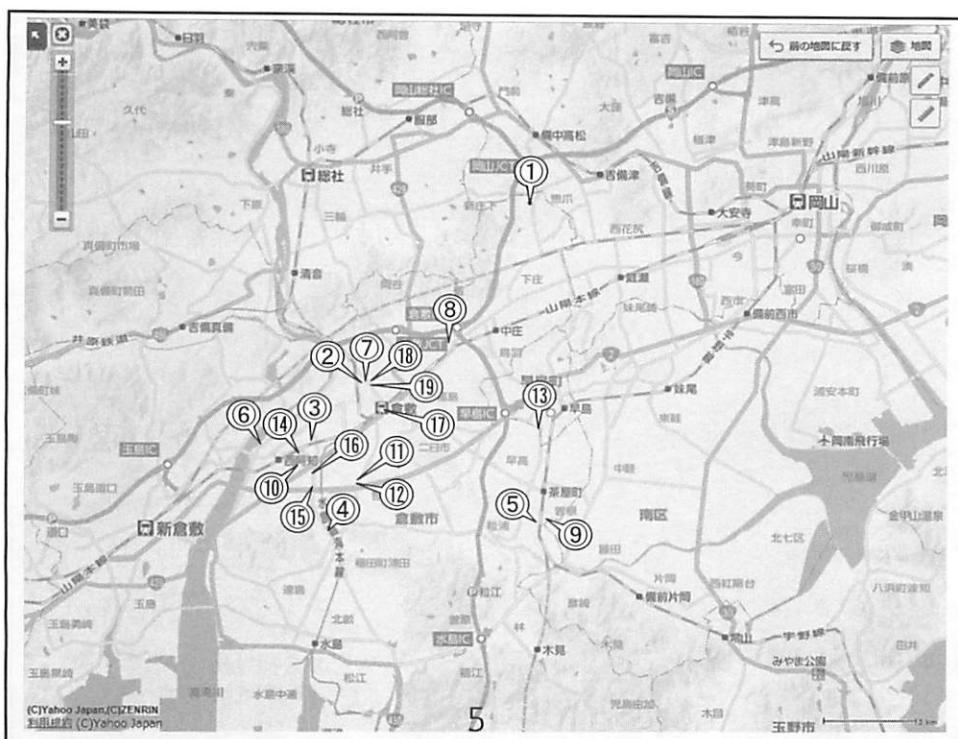
共同生活援助事業所 2箇所(GH,短期入所)

相談支援事業所 1箇所(相談,地域活動支援センター)

生活自立相談支援センター 1箇所

倉敷市内19箇所で事業を行っています。

4



## 4. 法人の職員

職員総数 151名 ※平成28年8月1日現在

(正規職員87名 臨時職員 5名 パート職員59名)

男性：38名 女性：113名

### 離職率

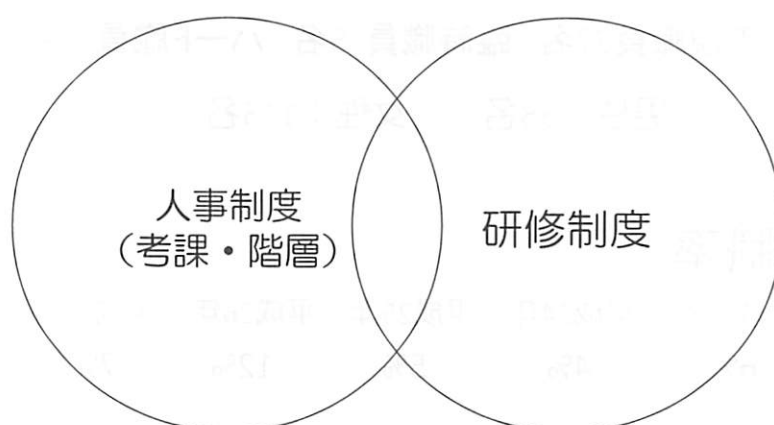
平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
6%	4%	5%	12%	7%

## 研修制度と人事考課制度

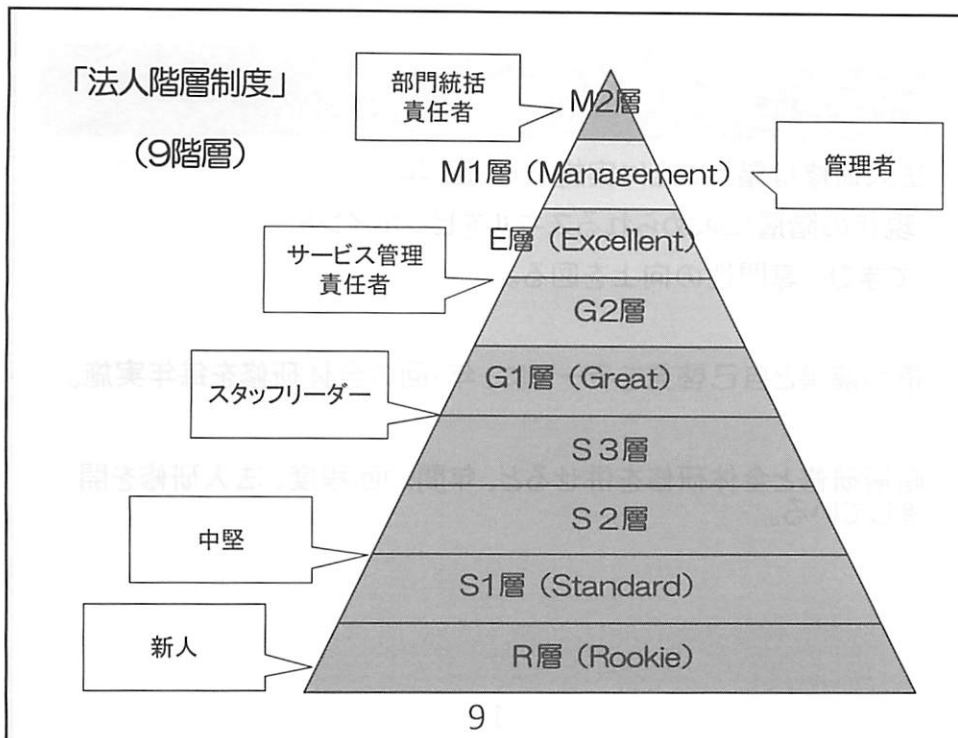
社会福祉法人 めやす箱  
理事長 岩月 成臣

7

めやす箱の研修制度と人事制度はリンクしている



8



階層・提供サービス種別ごとに考課シートを分類

S層 人事考課シート(生活介護)

事項所名	氏名	記入日	平成 年 月 日	入社年月日	平成 年 月 日	現在の階層	理事長	統括責任者	管理者	記入者
							1. 不適切	4. 良		
							2. 不足	5. 優		
							3. 可			
							自己採点	管理者採点	備考欄	
I-1 信頼関係							0	0		
1. 利用者の意図・要望に首肯に付き会入ったか							0	0		
2. 利用者の意図・要望を失礼に反映させることができたか							0	0		
							自己採点合計	管理者採点合計		
							0	0		
I-2 接遇態度							自己採点	管理者採点	備考欄	
1. 利用者の人権を損なうことなく尊重することができたか							0	0		
2. 利用者、保護者、外部者への挨拶や声かけは笑顔で親切丁寧に行うことができたか							0	0		
3. 相手の立場、状況に合った態度、身だしなみであったか							0	0		
							自己採点合計	管理者採点合計		
							0	0		

10

## 階層研修と全体研修

法人研修は階層ごとに実施(2~3回/年)。  
現状の階層に求められるスキルをピンポイント  
で学び、専門性の向上を図る。

権利擁護と自己啓発をテーマに、年2回の全体研修を毎年実施。

階層研修と全体研修を併せると、年間20回程度、法人研修を開催している。

## 社会福祉法人めやす箱における研修とは...

社会福祉法人めやす箱が掲げる3つの法人理念「利用者主体のニーズの追求」、「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」、「職員が働きやすい環境作り」を基に、法人階層制度及び人事考課制度と連動し、法人が求める人材を育成することを目的とする。

各階層の考課シートを求める人材像の根幹とし、各階層及び職責に求められるスキル習得に向けて研修を行う。また、職員一人一人のスキルアップだけでなく、チームアプローチの向上を目的とした取り組みをプログラムに盛り込む。

OJT(チューター制度)やOFF-JT(内外研修)、自己啓発の推進で職員の「やる気」を全面的にサポートしていく。

【階層に求められるスキル】

M2、M1層	経営管理、労務管理、人材育成、リスクマネジメント、コスト管理、評価能力の向上
E、G2層	経営管理、人材育成、リスクマネジメント、コスト管理、視点・着眼点・気付き、意図的なコミュニケーション能力の向上
G1、S3層	サービス管理能力、人材育成、リスクマネジメント、育成指導の手法、リーダーシップ、確認能力・問題解決能力、プレゼン能力の向上
S2、S1層	法人職員としての自覚、メンバーシップ、実務遂行能力・問題解決能力の応用、コミュニケーション能力の向上、メンタル管理
R層	法人理念の理解、接遇（社会人としてのモラル）、組織人としての在り方、基本業務遂行能力の向上（報連相の理解、PDCA等）

部門（サービス種別）ごとの取り組み①

年間3～4回、部門勉強会を実施。  
 テーマはサービス種別ごとに異なり、  
 より専門性に特化した内容で実施。  
 他にも就労部会、療育部会等の勉強会にも意欲的に参加。

(例)27年度生活介護部門勉強会

- 7月：自閉症支援と利用者理解
- 12月：食事介助と口腔ケア
- 3月：精神障害者の地域移行支援

## 部門（サービス種別）ごとの取り組み②

生活介護部門 外部研修参加者リスト

28年度(案)						28年度(案)		
研修名	参加者	所属	研修日程	日数	参加費(単位:円)	衛生推進管理者	木村 豪志	スマイル
接遇リーダー研修会	川上 祐矢	カラフル	5/10、5/16、5/20	1	3,000	衛生推進管理者	藤原 悠生	ブルー
リスクマネジメント研修会 中堅コース	平松 雅大	カラフル	8・9月	1	3,000	安全運転管理者	木村 豪志	スマイル
	平野 和也	ブルー			3,000	安全運転管理者	藤原 悠生	ブルー
リスクマネジメント研修会 指導コース	木村 豪志	スマイル	8・9月	1	3,000	防火管理者	菊池 和美	カラフル
コーチング研修会	橋本 裕史	ブルー	9月	2	6,000	サービス管理 責任者研修	小見山 香苗	スマイル
	小見山 香苗	スマイル			6,000	苦情解決研修	橋本 裕史	ブルー
介護技術 基礎コース	森本 伊津子	カラフル	10・11月	2	8,000	苦情解決研修	菊池 和美	カラフル
	清水 沙也香	ブルー			8,000	苦情解決研修	近藤 一路	スマイル
介護技術 発展コース	河村 成朋	スマイル	10・11月	2	8,000			
	中村 奈緒美	ブルー			8,000			
外国人労働者 実践コース	菊池 和美	カラフル	10月	1	3,000			

外部研修で学んだことは、  
職員会議の勉強会や部門  
勉強会でフィードバック！

15

## 事業所ごとの取り組み

年間5～6回、職員会議にて30分程度の勉強会を実施。  
テーマは事業所ごとに異なり、より専門性に  
特化した内容で実施。

(例)27年度 ブルー・キャンパス勉強会

- |              |           |
|--------------|-----------|
| 5月：車両運行・車輛管理 | 12月：権利擁護  |
| 7月：リスクマネジメント | 1月：権利擁護   |
| 9月：中堅職員の役割   | 2月：発作時の対応 |

16