



職場選び3つのポイント!



法人・施設紹介

当福祉会は、先駆的に障害福祉事業を運営してきた歴史があり、今もなお若い職員が知識と経験を養い、笑顔で活躍、成長しています。第2みずほ園は主に身体障害者が暮らすための支援を365日24時間行っています。



職場コミュニケーション
職場の人間関係を良くするために
いつでも相談、協力ができる職場作り
コミュニケーションとチームワークを大切に、いつでも相談や協力ができる職場作りを努めています。また様々なクラブ活動(野球・フットサル・トレイル&ランニング・ウォーキング・ソフトバレーボール)があり、活動を通じて職員交流も図っています。



Staff Voice!
やさしい先輩が多く、職員一人ひとりの距離が近く話しやすいため、情報交換が活発です。ワーク・ライフ・バランスも充実しています。先輩に「仕事たまってない?」と聞かれることもあり、みんなで支えあう職場です。

キャリアアップ
新人職員へのサポート
プリセプターシップ制度で安心して学ぶことができる
プリセプターシップ制度を活用して、1年間掛けてじっくりと職場に慣れていただけます。困った事があってもすぐにプリセプターに相談でき安心して働くことができます。また様々な形で研修を開催し、スキルアップや知識を学ぶ機会を設けています。

中堅・ベテランスタッフへのサポート
面談を通じてモチベーションアップ
費用負担はもちろん職場内研修・WEB研修・委員会の開催を通じて、やる気のある職員の学べる環境づくりに取り組んでいます。また年1回の人事課面談では、今後のキャリアアップについても相談でき、モチベーションを保てる職場作りを努めています。

資格取得支援
教育訓練資金支援制度で資格取得を全面的にサポート
教育訓練資金支援制度を設け、資格取得(社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士)にかかる費用を一部法人が負担します。資格取得の日程に合わせ優先的に休暇が取得できるよう配慮しています。

ライフスタイル
結婚・出産・妊娠・育児のサポート
イクメン応援企業に登録し男性育児休暇も取得
女性の産休・育休の取得率と職場復帰率が100%。復帰後も短時間勤務を取得でき安心して子育てできる職場です。ハッピーパートナー企業、イクメン応援企業にも登録しており、男女ともに働きやすい環境を整え、毎年数名が男性育児休暇を取得しています。

給与面で工夫している点
賞与年2回支給4.5ヶ月
手当が充実(資格手当、通勤手当、住居手当、家族手当、夜勤手当、特別処遇改善手当など)しており、昇給もあります。賞与は年2回(年間4.5ヶ月分)支給しています。働き方改革の同一労働同一賃金制度に沿った体制作りを進めています。

休日面で工夫している点
年間休日119日
プライベートの充実も大切にしたいため、希望休を取り入れています。年間休日は119日と多く、採用時から有給休暇も取得できます。有給休暇は、1日・半日・時間単位に取得が可能のため、しっかりとリフレッシュして仕事に取り組めます。

社会福祉法人 新潟みずほ福祉会 第2みずほ園



募集職種 ①生活支援員
給与 199,900円~203,400円(資格手当・夜勤手当4回含む)
仕事内容 障がいのある方の日常生活の支援(食事・入浴・排泄・余暇など)
資格 ヘルパー2級以上・介護福祉士・保育士あれば尚可
勤務時間 変形労働時間制 不規則勤務(勤務表による)月約10日休み(1)8:30~17:15 (2)6:30~15:15 (3)9:30~18:15 (4)17:00~10:00ほか
休日 年間休日119日(2021年度)、有給休暇(採用時から10日・最大20日)
待遇・福利厚生 健康保険、厚生年金、雇用保険、労働災害保険、教育訓練資金支援制度/退職手当共済、退職積立基金、業務災害総合保険加入/時間外手当・休日勤務手当・通勤手当・住居手当・家族手当・特別処遇改善手当・賞与年2回4.5ヶ月(2020年度実績)

問い合わせ
※電話の際に「コマチの介護フリーマガジンを見た」とお知らせください。
求人問い合わせ電話番号 (担当:伊藤)
025-211-8660
第2みずほ園
新潟市西区みずぎ野1-6-11
<https://www.nmf.jp/>



社会福祉法人 新潟みずほ福祉会 第2みずほ園

介護
プロガー



一般社団法人 新潟地域福祉協会
理事長 岡田 史さん

介護プロガーのCHECK!

1 みんなでつくる「もらってうれしい個別支援計画」
第2みずほ園では、利用者の生活向上をめざした個別支援計画のための会議「ケアプラン会議」を年間に2回開催します。そこでは、利用者を中心として、作業療法士や看護師、管理栄養士や介護福祉士を含む支援員が参加します。利用者が希望を述べ、その希望の達成のために、各参加者が知恵を出し合います。このようにして作成された、利用者の望みや可能性に着目した個別支援計画が「もらってうれしい個別支援計画」です。個別支援計画には、みんなの望みや知恵が詰まっています。



2 未来をつくる子育て支援制度
こちらの法人では、今年度法人内で育休取得の男性職員が2名いました。また、イクメン支援だけではなく、制度に基づくことは当然、出産や子育てに関する支援策はすべて活用しているということです。このような支援策は、職場の雰囲気によって大きな効果をもつものです。育休明けに退職した職員がいないというお話から、制度だけではなく職員同士の支えあう力も大きいと思われました。

田園を走る越後線



3 おたがいに応えあう仲間
コロナ禍で、外部での活動が制限される中、皆で知恵を絞ってドライブやスマホゲームなど工夫をして取り組んでいます。先日、若手職員からの提案で、調理実習をしたところ利用者の一人が、人が変わったように積極的に参加してくださり、利用者の新たな一面が広がったと話してくださいました。調理実習のような取り組みは、発案者だけでなく、実現できるものではありませんので、皆で協力し合ったからこそ笑顔と、こちら心も温かくなりました。

課題・目標



スライディングシートを使用した持ち上げない介助

業務と腰痛の関係

生活支援の仕事をしていると、気を付けていても腰痛を発症することがあります。先日、勤務中の腰痛発症を労働災害として認定していました。業務と腰痛の関係を確認して、労災として取り扱われたことは、職員に対する誠実さのあらわれだと思います。腰痛については、どのような場面でも発症したのかという検証を行い、その予防策をどのように講じているのかが大切になってきます。第2みずほ園ではノーリフトをめざし色々な取り組みを行っています。