



職場選び3つのポイント!



ホームページ

法人・施設紹介

自立支援介護(科学的介護)の理論のもと、チームワーク良くケアを行っています。4つの基本ケア(水分摂取・活動量の増加・常食移行・おむつ外しや自然排便)を徹底することで認知症の周辺症状を軽減していきます。



特別養護老人ホーム 柳都の杜 2021年11月オープン

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
**何事にも
ポジティブな姿勢で**
何事に対しても「どうやったらできるか」というポジティブな姿勢を大切にしています。全員が介護職業務なのでチームワークのとれたケアが可能です。施設長のモットーは「明るく元気に笑顔で礼儀正しく!」



スタッフの声

Staff Voice!

職種間の壁がなく、各職種間の連携がとれ、チームワークがとても良いです。自立支援介護の実践という同じ目標に向かって取り組めるので、モチベーションアップが図れます。

キャリアアップ

新人職員へのサポート
**分からないことを残さず
不安を解消**
3ヶ月で一人前の職員となることを目標とし、プリセプター職員を中心に育成を行います。「できたこと」「できなかったこと」を記録して提出し、振り返りを行うことで、分からないことを残さず不安を解消します。

中堅・ベテランスタッフへのサポート
**全国の自立支援介護実践施設との
研修でスキルアップ**
年3回の人事考課や定期的に人事担当者と面談を行う機会があります。また、月1回「自立支援介護WEB研修」を実施しているため全国の自立支援介護実践施設と研修や事例検討ができ、スキルアップになります。

資格取得支援
**働きながら
資格取得をサポート**
積極的な資格取得を推進しており、休日の調整を行っています。働きながら資格取得をする職員も非常に多いです。資格取得後は資格(実務者研修・介護福祉士・社会福祉士等)手当も完備しています。

ライフスタイル

結婚・出産・妊娠・育児のサポート
**保育園を運営している
法人の安心感**
敷地内に同法人保育所もあるため、育休復帰後も安心した環境で働くことが可能です。結婚祝い金・出産祝い金もあり、育休取得後は育児短時間勤務を利用して職場復帰をする職員も多いです。

給与面で工夫している点
**自立支援介護実践とチームケアで
昇給や賞与へ反映**
昇給と賞与の際の人事考課を導入しています。自立支援介護実践の知識を持って、チームワーク良くケアの実践ができた職員は昇給や賞与に反映される仕組みが確立しており、モチベーションアップに繋がっています。

休日面で工夫している点
**有休休暇職員
平均10.65日の取得**
積極的な有給休暇取得を推奨しており、昨年度は職員平均10.65日の取得となっています。プライベートが充実してこそ仕事で良いケアができると考えているため、「残業ゼロ」を推奨しています。

社会福祉法人 勇樹会 特別養護老人ホーム 白根そよ風の杜

最新の
求人情報



- 募集職種 ▶ ケアキャスト(介護職員)
- 給与 ▶ 155,000円~214,800円
- 仕事内容 ▶ 自立支援介護に基づいたケア(介護)業務全般
- 資格 ▶ 不問
- 勤務時間 ▶ (1)7:00~16:00 (2)8:30~17:30 (3)10:00~19:00 (4)11:00~20:00 (5)22:30~7:30 他
- 休日 ▶ 年間休日107日(月9日休み、うるう年以外の2月は8日休み)
- 待遇・福利厚生 ▶ 資格手当(社会福祉士:15,000円、介護福祉士:10,000円、介護職員実務者研修:5,000円等)/その他手当…通勤手当、住宅手当、扶養手当、職務手当/処遇改善手当…年2回支給/賞与…6.75ヶ月分(令和2年度実績、処遇改善手当含む)

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:松田)
025-278-5253
特別養護老人ホーム 白根そよ風の杜 新潟市南区能登535番地1
社会福祉法人 勇樹会 本部 新潟市東区栗山706番地1
http://yuukikai.com



社会福祉法人 勇樹会 特別養護老人ホーム 白根そよ風の杜

介護
ブローガー



介護環境アドバイザー
山下 総司さん

介護ブローガーのCHECK!

1 自立支援介護と
入居者様の生活
サイクルとの関係性

社会福祉法人勇樹会は、新潟県内で自立支援介護が実施できている法人のひとつです。「水分 食事・運動排泄のテーマに則って介護をしています。介護は、ただでさえ大変な仕事と思われがちですが、それに加えて「自立支援介護」のテーマが加わるともっと大変?という大きな誤解です。実は自立支援介護の徹底をすることで、「下剤をやめて、昼間にトイレですっきりと排便できるように」「眠剤をやめても夜よく眠れるようになる」など生活リズムが整ってきます。このように、「入居者様が元気になる」「介護もとっても楽しくなる」ということを、現場の職員さんと一緒に実感しています。



2 「看取り」という
言葉のレッテル排除

勇樹会では「看取り期に入った」からと言って「最期の時を待つだけ」というレッテルを貼らず、「決してあきらめないケア(自立支援介護)」を行っています。ご家族やご本人の意向も伺いながら、最期の最期まで「その方の人間らしさ」に着目し、ケアを行います。入院時には看取り診断があつた方でも、施設に戻ってから看取り診断が解除になるという実績も積んできております。このように、職員さんひとりひとりが考えて、そして、チームケアで入居者様と向き合っています。



3 残業0の取り組み
と1T活用による
切磋琢磨

法人全体で残業0の取り組みをするため、管理者を中心に8時間の使い方を考えさせる改革をし、見事半年で残業0を成功させました。更に、日頃からグループウェアを活用することで、職員さんが法人内の他事業所の良いことを共有し、改善事項の情報収集もできる環境が整っています。また、時にはグループウェア内で業務指導をすることで、更なる改善意欲に働きかけています。



課題・目標



リーダークラスの育成に関して

人事の西湯さんも管理者会議への参加を継続しており、「リーダーとしての問題点」というものをそこで共有し、解決に導いています。実際に会議では、各施設での問題点の共有、介護保険制度に関する知識の習得などのテーマのもとで育成を実施しています。育成には、各施設において計画的な事業運営ができるよう「策定シート」を用い、仮に管理者が急遽不在になっても現場が成り立つ環境を整え、それを継続するための工夫にも注力しています。