実践事例解説 !!

『あけぼの会経営戦略！』

～ 2007 - 2020 在宅復帰・在宅療養支援マネジメントと 未来展望を見据えた人財創生 ～

スターコンサルティンググループ
「経営カレッジアドバンスコース」(20200709)

社会福祉法人あけぼの会

社会福祉法人あけぼの会
副理事長

株式会社あけぼのミライズ

株式会社あけぼのミライズ
代表取締役　小原秀和

© 2020 AKEBONOKAI

参考資料

自己紹介

小原　秀和（おばら　ひでかず）
秋田県出身。
社会福祉法人あけぼの会　副理事長
株式会社あけぼのミライズ　代表取締役

社会福祉法人 あけぼの会

株式会社 あけぼのミライズ

職歴

法学部4年生の時、福祉業界への入職を思い立ち、
平成9年、医療法人あけぼの会介護老人保健施設なごみのさとへ介護職として入職。
支援相談員、介護支援専門員等、専門職として勤務したのち、
平成19年、事務次長として、当時低迷していた施設の再生に奔走し、マーケティングやマネジメント手法を
積極的に事業に取り入れリハビリテーションを軸とした組織・サービス改革に着手。
平成23年より副施設長、平成25年株式会社あけぼのミライズを設立（代表取締役兼任）、
平成26年 社会福祉法人あけぼの会理事・統括本部長（平成24年6月社会福祉法人化）、
令和2年6月より副理事長へ就任し現在に至る。
介護老人保健施設なごみのさと（超強化型）を中心に、地域で唯一の独自サービスを実践、
本気の人財育成と人財が活躍し進化する事業所として、地域貢献に努めている。

主な役職

特定非営利活動法人秋田県介護支援専門員協会　理事・副会長
県南地区介護支援専門員協会　会長
特定非営利活動法人大仙親と子の総合支援センター　理事
元：一般社団法人日本介護支援専門員協会　副会長（R元. 6月迄）

主な委員

秋田県介護サービス事業所認証評価制度推進委員会委員　同・大仙・仙北医療圏地域医療連携推進協議会委員
同・地域医療・介護・福祉連携促進協議会委員　大曲仙北広域市町村圏組合介護保険運営協議会委員・計画策定委員
同・介護認定審査会委員　大仙市福祉関係計画審議委員会委員
同・地域包括ケア推進会議・在宅医療介護連携部会委員　秋田県社会福祉士会権利擁護センターぱあとなあ秋田運営委員
元・厚生労働省社会保障審議会介護給付費分科会委員（R元. 6月迄）

© 2020 AKEBONOKAI

履歴…あけぼの会の面白いところ

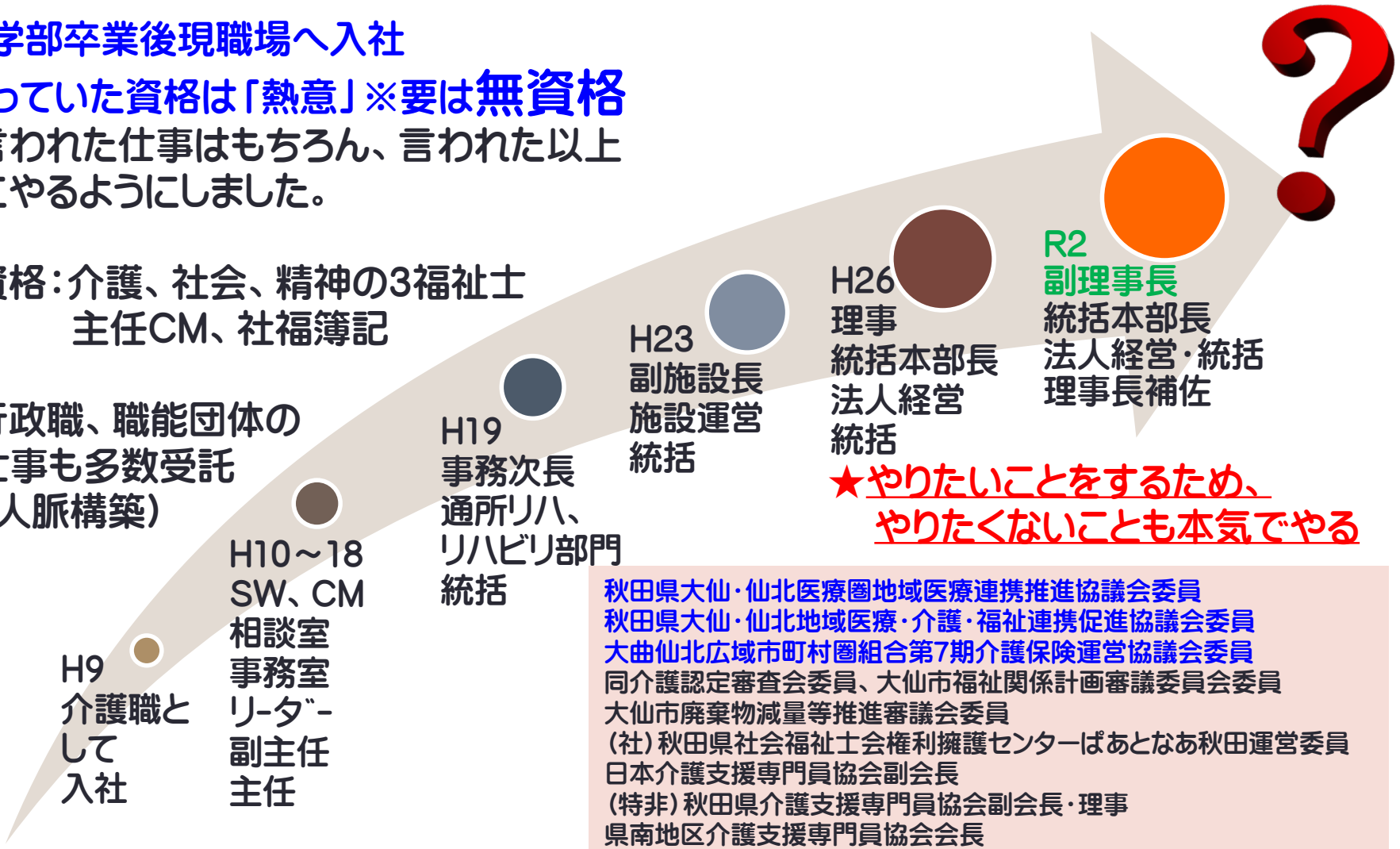
法学部卒業後現職場へ入社

持っていた資格は「熱意」※要は無資格

・言われた仕事はもちろん、言われた以上にやるようにしました。

・資格：介護、社会、精神の3福祉士
主任CM、社福簿記

・行政職、職能団体の仕事も多数受託（人脈構築）



★やりたいことをするため、
やりたくないことも本気でやる

秋田県大仙・仙北医療圏地域医療連携推進協議会委員
秋田県大仙・仙北地域医療・介護・福祉連携促進協議会委員
大曲仙北広域市町村圏組合第7期介護保険運営協議会委員
同介護認定審査会委員、大仙市福祉関係計画審議委員会委員
大仙市廃棄物減量等推進審議会委員
（社）秋田県社会福祉士会権利擁護センターぱあとなあ秋田運営委員
日本介護支援専門員協会副会長
（特非）秋田県介護支援専門員協会副会長・理事
県南地区介護支援専門員協会会長

あけぼの会

© 2020 akebonokai

本日の次第

オープニングリマークス

『あけぼの会の概要』

Ⅰ.本日の結論

『あけぼの会の経営戦略と目指す最終形』

Ⅱ.あけぼの会は何者か？自己の存在証明！

『本物の超強化型老健を目指す本当の意味と13年間の成果』

Ⅲ.人財創生・行動変容

『介護事業の本質は人、あけぼの会流人財創生』

まとめ

『何のために働くのか！
活躍の場を創り世に送り出すこと!!』

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

秋田県大仙市の概要

人口　81,045人

高齢者人口　29,925人

高齢化率　36.9%

14歳以下人口　8,725人　10.7%

要介護（支援）認定者数

要支援：1,514人

要介護：4,766人

合計：6,280人

※大仙市中心部（旧大曲市）
人口3.6万人、高齢者人口1.1万人、14歳以下人口0.4万人）が当法人の主なエリア

※大曲の花火の日は70万人が訪れる。
素晴らしい花火です。一見の価値あり！

© 2020 AKEBONOKAI

社会福祉法人 あけぼの会

所在：大曲船場町
★医療・介護・福祉・保育事業を展開しています！

介護老人保健施設
なごみのさと

なごみ保育園

なごみ夢WALK

NAGOMI CAFE

リハビリ空間・なごみ
NAGOMI

特別養護老人ホーム
なごみの家

© 2020 AKEBONOKAI

社会福祉法人あけぼの会 理念・沿革

社会福祉法人あけぼの会
理事長　寺邑　能實

〒014-0057
秋田県大仙市大曲船場町
1丁目1番4号
電話　0187-86-0511
FAX　0187-86-0505

理　念

「人間の幸せに役立つ施設は
必ず繁栄する」
という理念を基に、
「質の高いサービスを提供し、
施設のわがままを
利用者に押しつけない」
サービスの基本精神を
実行します。

昭和49年10月	花園病院開設
平成元年10月	医療法人あけぼの会　設立
平成9年6月	介護老人保健施設なごみのさと
平成10年4月	あけぼの訪問看護ステーション　※H14.8廃止
平成11年8月	グループホームなごみのお家　※H16.2廃止
平成12年4月	なごみ居宅介護支援センター
平成12年12月	グループホームなごみのお家2号館　※H17.3廃止
平成22年8月	なごみ訪問リハビリテーション
平成24年6月	「社会福祉法人あけぼの会」 ※老健なごみのさと他、介護保険事業を社福新設分割
平成26年10月	歩行と言葉のリハビリ空間なごみ
平成28年9月	温水プール歩行リハビリ棟
平成29年12月	放課後等デイサービスみらいずジュニア ※株式会社あけぼのミライズ
平成30年6月	なごみ保育園（企業主導型）
平成31年2月	なごみ相談支援事業所
平成31年4月	放課後等デイサービスみらいずジュニアとまき
令和2年6月	特別養護老人ホームなごみの家（地域密着型）
令和2年7月	放課後等デイサービスみらいずカレッジ
令和2年9月	歩行と言葉のリハビリ空間なごみ横手　※開設準備中
令和3年5月予定	なごみクリニック、デイケア（医療）
令和3年6月予定	みらいずジュニア横手　※1年に1事業所計3店舗展開 ※株式スタッフの成長スピードに応じて多地域へ展開
令和5年6月予定	特別養護老人ホームなごみの家・特定施設 ※第8期介護保険事業計画にのれば…

あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

社会福祉法人あけぼの会　概要

参考資料

- 大仙市：「大曲の花火」会場近接
- サービス概要（R元年度）

★老健入所定員100床（内：認知症専門棟30床）
稼働率：99.6％　在宅復帰率：64.7％　回転率：11.8％

超強化型老健→約15％
★報酬改定でも増収！

★通所リハビリテーション60名（月～金）
稼働率：90.2％　月平均利用延数:1,159人
・1日コース（6時間30分、6時間50分）
・リハビリ専門コース（3時間5分×2回）
・短時間プールコース（1時間40分）

★短期入所療養介護（空床利用）

★訪問リハビリテーション
稼働率：93.5％　月平均訪問回数：120回/人

★歩行と言葉のリハビリ空間なごみ15名（月～金）
・3-4時間×2回転（歩行訓練・言語療法に特化）
稼働率：93.8％

★居宅介護支援事業所
月平均件数：124.0件（4人配置）　※稼働率78.2％

R2.6月実績（直近）
・入所稼働率：99.5％
在宅復帰率：63.0％
回転率：11.9％
・通所リハ稼働率：91.4％
・訪問リハ稼働率（3人）
：75.0％
・通所介護稼働率：83.5％
歩行85.3％
言葉71.7％
・居宅稼働率：125.5件

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

参考資料

社会福祉法人 あけぼの会　概要

R2.7.1現在	人数（名）	備考
医師	1	
看護職員	13	内：看護師12名
介護職員	68	内：介護福祉士55名
セラピスト	16	PT6名、OT9名、ST1名
その他専門職	10	保健師、歯科衛生士、鍼灸・マッサージ師、柔道整復師、管理栄養士、スポーツインストラクター
相談援助職員	10	社会福祉士、精神保健福祉士、主任介護支援専門員、介護支援専門員、相談支援専門員、介護福祉士
保育士	8	内：1名は事務兼務、1名子育て支援員
事務職員	8	法人本部、企画推進
その他	9	部長、営繕、ドライバー、清掃
合計	143	

社会福祉法人 あけぼの会

© 2020 akebonokai

参考資料

社会福祉法人 あけぼの会　組織図

社会福祉法人あけぼの会役員・評議員一覧

理事長	寺邑　能實	
副理事長	小原　秀和	評議員
理事	町田　大介	評議員
理事	倉田　康弘	評議員
理事	佐々木智美	評議員
理事	石田　大智	評議員
	（事務担当）	評議員
監事		評議員
監事		

監　事

理事会

評議員会

評議員選任・解任委員会

委員	・ ・ 佐々木　一葉 （事務担当）

理事長
なごみのさと施設長
寺邑　能實

副理事長
法人本部
統括本部長　小原　秀和

入所事業部
部長　町田大介

老健なごみのさと	
課長	大山 政幸
花 園 棟	
リーダー	伊藤貴宣
リーダー	水戸大地
リーダー	吉田勇樹
あけぼの棟	
リーダー	佐藤ゆかり

特養なごみの家	
施設長	町田 大介
係長	高橋 望美
リーダー	高橋 雅弘

事 務 課	
事務長	佐々木智美
事 務 室	
リーダー	石田大智
企画推進室	
なごみ保育園	
園長	佐々木智美

相 談 課	
係長	武藤 綾
相 談 室	
なごみ居宅介護支援センター	
管理者	佐々木智美
なごみ相談支援事業所	
管理者	山崎 正治

在宅事業部
部長　倉田康弘

老健なごみのさと	
通所・訪問リハビリテーション	
係長	永富 慎之

歩行と言葉のリハビリ空間なごみ	
管理者 係長	渡辺 円香
リーダー	藤田 奈保

歩行のリハビリ空間なごみ横手	
管理者 リーダー	高橋啓太

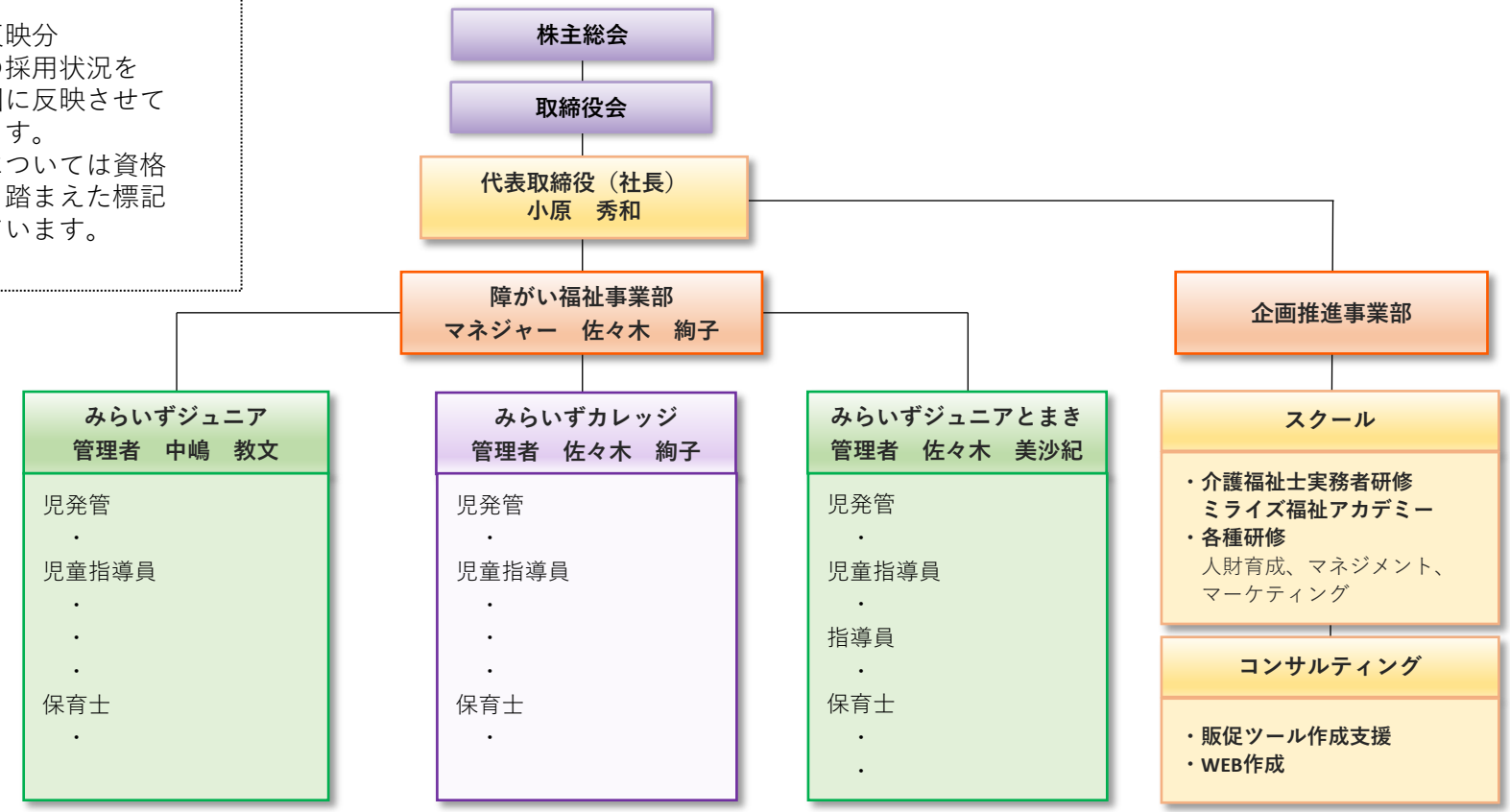
社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

参考資料

株式会社 あけぼのミライズ　組織図

★7/1分
※現状反映分
今後の採用状況を
組織図に反映させて
行きます。
※職種については資格
要件も踏まえた標記
にしています。



社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

Ⅰ.本日の結論

『あけぼの会の経営戦略と目指す最終形』

1

- ☑オモイヲカタチニ評価指標の理解
- ☑幸せな未来を
- ☑10点　入所・退所前後訪問
- ☑　5点　コントロールしやすい配置系
- ☑泊まる・通う・訪れる、3つのリハビリ機能
- ☑在宅支援力と自宅退所とリピート率
- ☑在宅復帰支援マネジメント

© 2020 AKEBONOKAI

本日の結論

あけぼの会の経営戦略は…

© 2020 AKEBONOKAI

オモイヲカタチニ

つまり

理想（理念）を現実に

© 2020 AKEBONOKAI

介護の先にあるものは

『幸せな未来』

素人発想で**未来創造図**を描き
玄人実行で**カタチ**にして行く…

© 2020 AKEBONOKAI

良い（繁盛）サービスは
利用者さんとスタッフの幸せに

それを創造する公式は
理念×人財×地域ニーズ

※制度理解・先進事例からの学びはマスト

実践するのは
『人財創生と行動変容』

© 2020 AKEBONOKAI

R2年度事業方針書より抜粋

あけぼの会が決意する幸せ経営！
一番大切なのは「人」

あけぼの会は、
人を創り財を生む「人財創生」を行います。

みんなで、幸せになるための経営をしましょう。

あけぼの会に集う、
利用者様・職員・経営者・地域の方々の
「みんなの幸せ」のために…

© 2020 AKEBONOKAI

参考資料

ビジョン　人財創生と地域の未来創り
～Happy management for all people～

R2～4年度 運営戦略

ビジョン　人財創生と地域の未来創り
～Happy management for all people～
（すべての方々の幸せ経営）

あけぼの会が決意する幸せ経営！
一番大切なのは「人」

あけぼの会は、人を創り財を生む「人財創生」を行い、

「人財」とともに「地域の未来創り」に取り組みます。

みんなで、幸せになるための経営をしましょう。

あけぼの会に集う、利用者様・職員・経営者・地域の方々の
「みんなの幸せ」のために…

★R2年度は、介護事業の多地域・多角化に取り組みます。

組織体制の見直しを行い、次世代マネジメント人財の積極投与を行い

2020年という節目の年から、次の10年をあけぼの会の未来を創造します。

未来の自分は今の自分が、
未来のあけぼの会は今のスタッフが創る！

次の10年に向て、一緒に歩んでいきましょう。

R2年度　事業方針1

1.『人財創生』を行い、あけぼの会に集う全ての方々のための幸せ経営を行います。

1)「在り方」を大切にできる人財教育を実践し、あけぼの会マインドを育てます。
①各層毎のロイヤリティ・マインドアップ研修
（新人、中堅、ベテラン、次世代リーダー、管理者）　※中堅～ベテラン層の体系化
②新人教育の体系強化
（トレーナー・トレーニー制度の強化、カリキュラム見直し、テキスト化）
③同一部署での長期間勤務の是正（既存職員の人事活性化とスーパーローテ-ション）
④部署、職種間の教育方法標準化
⑤全職種へのキャリアパス制度「スターロード」の導入とプロフェッショナルコースの構築
・プロジェクトチームの構築
⑥あけぼの人財養成塾の第3クールの実施
（法人規模拡大に伴うマネジメント体制の強化）

2)地域密着型特別養護老人ホーム「なごみの家」事業の運営体制を確立します。
①コンセプト創りと開設準備（認知症専門棟のあり方について特養事業と絡めて検討）
②オペレーション・運営マニュアル整備
③プロモーション強化
（折込チラシ、SNS、Web等、行政との折衝）
④利用者の満足度とスタッフ満足度の向上

3)人財獲得（採用）を積極的に行います。
①採用特設サイトの深化とあけぼのチャンネルの開設
（サイトのバージョンアップ、Aターン希望者への訴求、チャレンジコース構築）
②ZOOM活用によるwebリクルーティングへの挑戦
③ジョブカンファレンス
（学校・学生、一般求職者、Aターン希望者へのマーケティング強化）
④障がい者雇用に向けたトライアルの実施。

4)労働環境を改善し、働きやすい職場づくりを行います。
①働きやすい職場づくりプロジェクトの立ち上げ（働き方改革への対応含め）
②なごみのさと8時間労働化
③有給休暇取得の促進（自己研鑽、リフレッシュ休暇等）
④時間外労働の軽減
⑤業務支援スタッフ雇用での業務効率化（改善可能部分の洗い出しと対応）
⑤ICT化での業務改善と文書量の削減（web会議の導入）

5)介護保険事業で重点的に取り組む事業を明確化します。
①超強化型老健としての継続運営と未算定加算の取得
②通所リハビリテーションの質向上と業務の効率化（プログラム開発、オペレーション）
③訪問リハビリテーションの事業拡大（3人体制のニーズ把握と展開）
④通所介護の横手地域への事業展開を行い、あけぼの会リハビリ品質を提供。
（リハビリ空間モデルの展開）
⑤リハビリ空間での共生型サービスの展開
⑥居宅介護支援事業所と相談支援事業所との連携
・全世代型社会保障時代の相談窓口体制の整備

© 2020 AKEBONOKAI

参考資料

R2年度　事業方針2

2. 各サービスの稼働率を高め経営基盤の安定化を図りましょう。

※ここは数値目標ですが、その背景にあるサービス品質を磨くことを大切にしてください。全体的に算定できていない加算算定を目指してください。
それが、30年改正に対応する一番の方法です。

1) 入所サービスは、年間稼働率99.4％を達成した上で、年間の「超強化型老健」の算定、短期集中リハビリ加算月620兼の算定を目指します。
①なごみのさとの基本機能、地域生活へ続く在宅復帰、地域生活の継続支援、地域生活困難時のセーフティネット機能として地域包括ケアシステムを担います。
②専門職間連携を図り、未算定加算の取得を促進します。

2) 通所リハビリテーションは、稼働率91.5％を達成します。（営業日255日、月平均1158人）
①なごみのさとの在宅支援機能、サービスイノベーション拠点として深化しましょう。
②リハビリテーションマネジメント加算Ⅱの算定を標準としましょう。
③利用者の自立（自律）を第一選択とし、卒業生を出せるサービスを確立しましょう。
④温水プール歩行リハビリ棟での機能改善例を創りましょう。
⑤リハビリ研究会での成果を実践しましょう。

3) なごみ訪問リハビリテーションは、3人体制での年間稼働率85％（営業日255日、1人月平均121件/（242回）を達成します。
①なごみのさとの事業拡大部門、地域への情報発信、地域リハビリニーズのアセスメント機能として大切です。（3人体制の確立）
②リハビリテーションマネジメント加算Ⅱの算定を標準としましょう。
③生活機能を改善し、卒業生を出せるリハビリサービスを確立しましょう。

4) 歩行と言葉のリハビリ空間なごみは、年間稼働率82.4％（営業日255日、月平均302人）を達成します。
①通所介護から共生型サービスへのステップアップに取り組みましょう。
②リハビリテーションの深化をテーマにアウトカムを出しましょう。
③通所リハビリとの連携を促進しましょう。
④障害福祉サービスの生活介護としてのリハビリテーションを確立しましょう。（就労も見据えて）

5) なごみ居宅介護支援センターは、3人体制で年間稼働率100％（月平均119.5件、1人39.5件）を達成します。
①あけぼの会の総合相談窓口として、ニーズの見える化・課題解決サービス力を高め、介護保険のみならず、地域生活支援を積極的に行い差別化を図りましょう。
②なごみ相談支援事業所と連携し全世代型社会保障時代の総合相談窓口体制を整備しましょう。
③法令遵守と管理体制を強化しましょう。

6) なごみ相談支援事業所は70件/年を達成します。
①あけぼの会の障害福祉サービス事業への挑戦の第1歩として、障害福祉サービスのニーズの見える化・課題解決に努めていきましょう。
②なごみ居宅介護支援センターと連携し、全世代型社会保障時代の総合相談窓口体制を整備しましょう。
③今後の障害福祉サービス展開の情報ステーションとしての機能を構築しましょう。

R2年度　事業方針2

7) なごみの家は、事業計画に沿った運営を行い、年間稼働率83.1％を達成します。
①あけぼの会の新事業として、あけぼの会に「住まい」の機能を付加し、本体施設なごみのさととの相乗効果により、住み替えとセーフティネット機能として地域包括ケアシステムを担います。
②以下数値目標に沿って事業運営をします。

	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
営業日数	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	304
利用者数	8	22	24	24	27	27	27	27	27	27	240
のべ利用者数	240	682	744	720	837	810	837	837	783	837	7327
のべ定員数	870	899	899	870	899	870	899	899	812	899	8816
目標稼働率	27.6%	75.9%	82.8%	82.8%	93.1%	93.1%	93.1%	93.1%	96.4%	93.1%	83.1%

8) 歩行のリハビリ空間なごみ横手は、年度内の単月黒字化（78％）を達成します。
※詳細数値は試算中
①あけぼの会のリハビリテーションの深化をテーマにアウトカムを多地域で出しましょう。
②横手地域にあけぼの会リハビリ品質を提供し、横手市の方の幸せに貢献しましょう。
③ここを起点に訪問リハビリテーションも拡大します。

© 2020 AKEBONOKAI

R2年度　事業方針3

3. 介護保険外事業の基盤を強化し、地域包括ケアシステムや保険外サービスというキーワードの中で、介護保険外地域包括ケアビジネスモデルとして具現化しましょう。
※ブランティング、マーケティング、マネジメント強化、経営の多角化

1) なごみアカデミー事業のカルチャーステーション化を図りましょう。
①喀痰吸引研修の実施
②夢WALKでのトレーニングの開発
③フィットネス倶楽部NAGOMIの一般事業化（総合事業）
④語らいカフェの運営と地域応援パートナーズの活動支援
⑤地域生活応援セミナーの運営
⑥育ママカフェの実施（地域の育児をしながら働く介護職を応援）

2) あけぼの会をHUBとした介護保険外サービスの実現可能性を探りましょう。
①ショッピングリハビリサービスの総合事業での実現可能性の検討。
②Café de しゃべーるの営業許可取得
③保険外サービスプロジェクトチームの立ち上げ

3) 新しい介護保険事業の市場調査をします。
①時流に適応した事業計画策定と第8期介護保険事業計画の反映。
②特別養護老人ホームなごみの家2号館の開設可能性の検討
③医療系サービス、居住系サービス、包括報酬型サービスの実施可能性の研究。
（法人発展の永続化のための事業実現性のリサーチ）
④大曲以外のエリアへの展開の可能性の調査。
⑤障がい福祉事業の研究と事業展開
⑥人材確保対策の研究

参考資料

あけぼの会品質・・・

★幸せに続く7つの行動＋α

◎行動に際して、大切にすべきこと、踏み外してはならないこと

★成功＝素直・プラス発想・勉強好きの習慣

★行動＝成長。まずはやる姿勢

★変化適応＝勝利。挑戦と変化を楽しむ人財

★夢実現＝できる方法を考える思考回路

★3つの魔法の言葉を積極的に発信
「ありがとう、ごめんなさい、お願いします」

★3つの魔法の対応を実践
「好きになる」「承認」「感謝」

★★★
誰かのために一生懸命な人間になる

＋α
◎能力＜性格
◎Can or can not で考えるな！
良いか悪いか
やりたいかやりたくないかで考えよ！

これを行動したら絶対に幸せになれます…

© 2020 AKEBONOKAI

R2年度の新規3事業

令和2年6月	**特別養護老人ホームなごみの家（地域密着型）** ★あけぼの会初の特養 生活の場と世代を超えて交流できる地域共生空間を コンセプトに開設。 ★センシングやICT、リフトを積極的に導入。 ★キッズコーナー、カフェ併設 ★併設するクリニックとコラボして認知症治療・リハ・ケアの拠点に…
令和2年7月	**放課後等デイサービスみらいずカレッジ** ★進学・就職準備型をコンセプトに開設（秋田県初） 学習とPC・社会性・SST・作業・ビジョン・社会学習体験を組み合わせた、『みらいずスキルトレーニング』を提供。 ★2店舗展開するみらいずジュニア（登録児童80名）からの次のステップとして展開 ★市内6店舗中、当ブランドが3店舗でシェア50％以上を目指している。 ★JR大曲駅隣接
令和2年9月開設	**歩行と言葉のリハビリ空間なごみ横手　※開設準備中** ★倉田部長や円香係長が創りあげてきた、『リハビリ空間』ブランドを地域展開する目的で開設。 ★制度改正の柱の一つでもある「自立支援」の基幹サービス。 ★成長したスタッフを管理者としてキャリアパス（人財育成） ★横手初進出の為、コンビニ後220㎡の賃貸物件でスタート ★通所介護×訪問リハビリ（サテライト）モデルで展開。 ★★★採用拠点・新チャネルとして…

© 2020 akebonokai

参考資料

交通案内

6月オープン

特別養護老人ホーム
なごみの家

●JR 大曲駅より車で約 5 分

なごみのさとの隣です

〒014-0057 大仙市大曲船場町1丁目 1-43

☎ 0187-88-8889 FAX 0187-73-7537

入居申込受付中

0187-86-0511 武藤・伊藤まで

お気軽に
ご相談ください

施設長
町田 大介

支援相談員
武藤 綾

社会福祉法人
あけぼの会

あけぼの会 検索

http://nagomi-a.jp/

介護老人保健施設 なごみのさと

温水プール歩行リハビリ棟 なごみ夢WALK

なごみ訪問リハビリテーション
〒014-0057 大仙市大曲船場町 1 丁目 1-4
TEL0187-86-0511 FAX0187-86-0505

なごみ居宅介護支援センター
〒014-0057 大仙市大曲船場町 1 丁目 1-4
TEL0187-63-8885 FAX0187-86-0505

なごみ相談支援事業所
〒014-0057 大仙市大曲船場町 1 丁目 1-4
TEL0187-73-7553 FAX0187-86-0505

歩行と言葉の リハビリ空間なごみ
〒014-0061 大仙市大曲栄町 13-38
TEL0187-88-8116 FAX0187-88-8136

なごみ保育園
〒014-0055 大仙市大曲あけぼの町 13-35
TEL0187-73-7853 FAX0187-73-7854

特別養護老人ホーム
なごみの家
ご案内

街の中にある特養

毎日に喜びを感じ、笑顔で過ごしていただけるよう「暮らし」をサポート致します。
朝起きてから、食事、お風呂、日課、夜寝るまで 24 時間皆様のこれまでの生活ペースを大切に、明るく楽しい生活を創造し提供いたします。

安心
体調管理

快適
日当たりの良い空間

安全
安全システム導入

団欒
交流の場

特別養護老人ホーム
なごみの家

参考資料

Only-one. Only-life.

ひとりひとりの「幸せな暮らし」のために

毎日に喜びを感じ笑顔で過ごしていただけるよう「暮らし」をサポート致します。

居住空間

ひとりひとりの生活スタイルを大切に

- 冷暖房完備
- 見守りシステム
- 洗面台設備
- ナースコール
- 家具持込自由

約７畳のお部屋に冷暖房、洗面台などを設置しています。お部屋は自身の生活スタイルに合った居住空間がつくれ、ご自宅での生活のようにマイペースで自由にお過ごしいただけます。

すべて個室のユニット型施設

９～10人グループを１ユニットとして共有スペースのリビングを囲むように居室があり、個々の生活リズムで穏やかに暮らしていただけます。

家庭的な雰囲気を大切にします

ユニットでは、常に同じメンバーで生活をし、決まったスタッフがケアをさせていただきます。家庭的な雰囲気で、きめ細やかなケア、住み慣れた地域での生活・つながりを継続できます。

浴室

各ユニットに浴槽を完備しています。
特殊浴槽１つと個人浴槽２つがあり、個々のお身体の状態に合わせて選択でき、ゆっくりとご入浴いただけます。

トイレ

各ユニットに３か所設置しています。
多様な手すりがあり車椅子の方でも安全にご使用いただけます。
広いスペースと開閉しやすいドアで楽にトイレに行くことが出来ます。

リビング

吹き抜けの天井から陽の光が降り注ぐ共同リビングです。ご飯を食べたりテレビを観たり、ご自由にくつろいでいただけます。
顔なじみのメンバーで家庭的な雰囲気の中で暮らしていただけます。

公共空間

子どもから大人まで楽しめる

中心部には世代を超えて楽しめるパブリックスペース

カフェ

Café de しゃべーる
落ち着いた空間で美味しくゆっくりお過ごしいただけます。

スタジオ

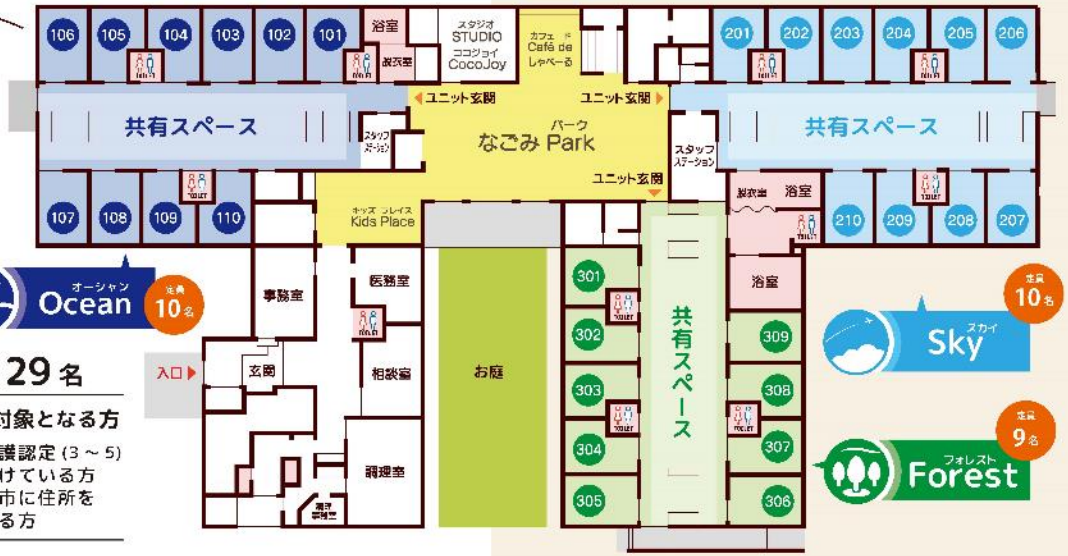
STUDIO CocoJoy
プロジェクターやスクリーン、カラオケ設備完備の防音室です。

キッズルーム

Kids place
創造力と身体を使って遊べる子どものための空間です。

多目的ホール

なごみ Park
習い事、研修等様々な用途にお使いいただける広場です。



定員 29 名

入居対象となる方

- 要介護認定（3～5）を受けている方
- 大仙市に住所を有する方

参考資料

秋田県 初

みらいずカレッジ は、新しいタイプ の放課後等デイサービスです
自立に向けた「学び型」で将来の「働く チカラ」を育てます！

対象 小学 5 年生から 高校 3 年生まで

進学・就職準備の為の放課後等デイサービス

2020年7月オープン予定！

無料体験・相談会
随時受付中！ 既存店舗にて開催！

体験相談会 受付時間
●平日 10:00 ～ 18:00
●土曜 10:00 ～ 16:00
要予約 保護者様だけでの参加も可能です

▼みらいずカレッジはこんなところ！

未来を創るトレーニング！

発達に悩みを抱えた
小学校高学年～中高生が
自立に特化した
トレーニングを行う
放課後等デイサービスです

進学・就職を目指して！

未来図 色々身につく！
MST みらいずスキルトレーニング

社会性 / 作業トレーニング / PCスキル / 進学学習 / ビジョントレーニング / 社会学習

みらいずカレッジでは、様々な社会環境の中において自ら思考・行動し、実践していくために必要なスキルを身に付けていきます。
お子さまひとりひとりの夢を実現するために…。お子さまが将来大きく羽ばたいていく『未来図』を、お子さま・ご家庭の方と共に描いていく力になりたいと思っております。

進学・就職準備型 放課後等デイサービス
みらいずカレッジ

HP からもお申込み可能！ あけぼのミライズ 検索 http://a-miraizu.co.jp/
•Web サイト

まずはお気軽にお問い合わせください！
☎0187-73-7546
（みらいずジュニア　担当：佐々木絢子）

014-0027 秋田県大仙市大曲通町 4-6

学習＋5つのトレーニングで進学・就職を目指します！

色々身につく！
未来 **MST みらいずスキルトレーニング**

- 社会性：SST（ソーシャルスキルトレーニング）／挨拶トレーニング／マナー／名刺交換
- 社会学習：職場体験・見学（接客サービスや事務・清掃など）
- 作業トレーニング：仕分け／ピッキング／検品、梱包／裁縫、衣類整理
- PCスキル：タイピング練習／Word、Excel 等の office ソフト／プログラミング
- 進学学習：お金の大小、計算／面接、履歴書練習／無学年式オンライン教材『すらら』
- ビジョントレーニング：フラッシュカード／視知覚トレーニング

幅広いカリキュラムでぐんぐんスキルアップ！

★1日の流れ★

平日		土曜日・長期休み	
14:00	開所	10:00	開所
14:30	学習（すらら・宿題）	10:15	ウォーミングアップ 軽運動 ビジョントレーニング
15:45	ウォーミングアップ 軽運動 ビジョントレーニング	10:30	主活動①
16:00	主活動①	11:30	学習（すらら・宿題）
17:00	主活動②	12:20	昼食
18:00	閉所	13:10	主活動②
		14:10	レクリエーション・体験活動・運動
		15:00	おやつ（調理）
		16:00	閉所

途中参加 途中退室 OK!

※自立に向けて、公共交通機関を利用して１人での来所・ご帰宅も OK です！
※主活動では５つのトレーニングを日替わりでカリキュラムを組んでいきます

送迎 OK

※主活動1コマだけの利用や短時間の利用も可能です！

いろいろな感覚を使った飽きない学習システム
無学年式オンライン教材 すらら の導入

- Point1 無学年方式：学年関係なし！無学年方式 苦手はどこまでもさかのぼり、得意はどんどん先取ります
- Point2 対話方式：集中力を補う対話形式 キャラクターの先生が講義中、質問を投げかけ集中力が持続！
- Point3 多感覚な学習：効率よく記憶する多感覚な学習 「文字」「音声」「イラスト」を結び付けてワーキングメモリを支えます。
- Point4 スマホで共有：保護者の方も確認出来る お子様のデータは保護者のスマホでも簡単に確認できます。やる気と自信につながります！

だから！

しっかりとした基礎学力が身につく！

- ☑ 苦手だった勉強に意欲が湧いてくる
- ☑ 確実な理解と記憶定着でミスが少なくなる！
- ☑ 「わかる！」が増えて勉強が続けられる！
- ☑ 結果、成績が上がる！

進学・就職準備型 放課後等デイサービス
みらいずカレッジ

まずはお気軽にお問い合わせください！
☎0187-73-7546
（みらいずジュニア　担当：佐々木絢子）

体験・相談随時受付！
LINE からはこちら

株式会社 あけぼのミライズ

© 2019 AKEBONOKAI

R3年度以降の事業展望

令和3年5月予定	**なごみクリニック、デイケア（医療）** ★老健なごみのさと、特養なごみの家と同一敷地内に開業 診療科目は、内科・心療内科・精神科 ★『認知症外来・認知症治療』『発達障害』『気分障害・神経症』等の オーソドックスをコンセプトに展開。 ★あけぼの会で展開してきた、介護・福祉事業に医療が加わることで、 医療介護福祉連携に横櫛を刺して、展開力を加速させる。 ★特に、認知症治療・ケア・リハの一体提供で、認知症予防・認知症高齢 者の課題を解決していきたい。 ★精神科デイケアか重度認知症デイケア等の医療保険のデイケア併設 ★老健併設の為、老健の常勤医師との兼務もできる。 ★将来的には認知症初期集中支援チームも立ち上げたい。
令和3年6月予定	**みらいずジュニア横手** ★大曲で展開している運動・学習型を横手に出店。 ★現在も横手からの需要があり、関係機関からも要望をいただいている。 ★1年に1事業所を出店し、横手で3店舗展開する計画 （運動・学習型2、進学・就職型1） ★社福・株式ともに、横手市から働きにくるスタッフが多い為、地元に返 して通勤を楽にさせたい気持ちもある。 ★株式会社スタッフの成長スピードに応じて、別の市へも展開したい。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

R3年度以降の事業展望

令和5年6月予定	特別養護老人ホームなごみの家・特定施設 ★特養2号店 やってみたら地域密着型のサイズ感が、採用や教育、建設コストの面からも丁度良かったので、もう一つ、二つあるといいとの結論 ★なごみの家を管理している町田部長が開設前から3年後もう一つやろうと言ったので…（申し込み者も多かった） ★3年位したら次の施設長候補者のキャリアパスも必要。 ★次は地域密着型特養×●●●をやってみたいので、原状として特定施設を考えている。（要介護度と老健の在宅復帰者の観点からも） ★だたし、*第8期介護保険事業計画*にのれば… そういう意味では、R3～5の計画が今年度決まるので、令和2年度は僕にとっても頑張りどころ！
その他の展開	上記の合間に細々と、通所介護（共生型）と訪問リハ併設型モデルをリハビリ空白地域に展開しながら次の法人本部長と事業部長クラスを育てたいと考えている。… 『やりたいことが浮かんだらやる』『スタッフがやりたいことはやる』 それをカタチにするのが僕の仕事… ★ここのメンバーから習うことも実に多い！ 『人財の成長』⇒『地域への事業展開』の順でやっていきたい。 ★ここで習ったこと！

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

制度改正・報酬改定　議論の場

政府	・骨太の方針（経済財政運営と ・予算編成過程で各報酬の「改		
報酬	位設定や基準等を議論 ・社会保障審議会を介して、厚生労働大臣から介護報酬の諮問を受け、答申	基づき審議 ・個別の診療報酬項目に関する点数設定や算定条件等を議論 ・厚生労働大臣から診療報酬の諮問を受け答申	する検討チームにより公開の場で検討し、とりまとめる

介護のニュースサイト　JOINT　官庁通信社

NEWS HEADLINES

《 2018年9月6日 》

＝ 社保審・介護給付費分科会 ＝

来年10月の賃上げ、介護職以外も対象に　多くの委員が支持　加算拡充で具現化へ

ツイート　シェア 287

広告

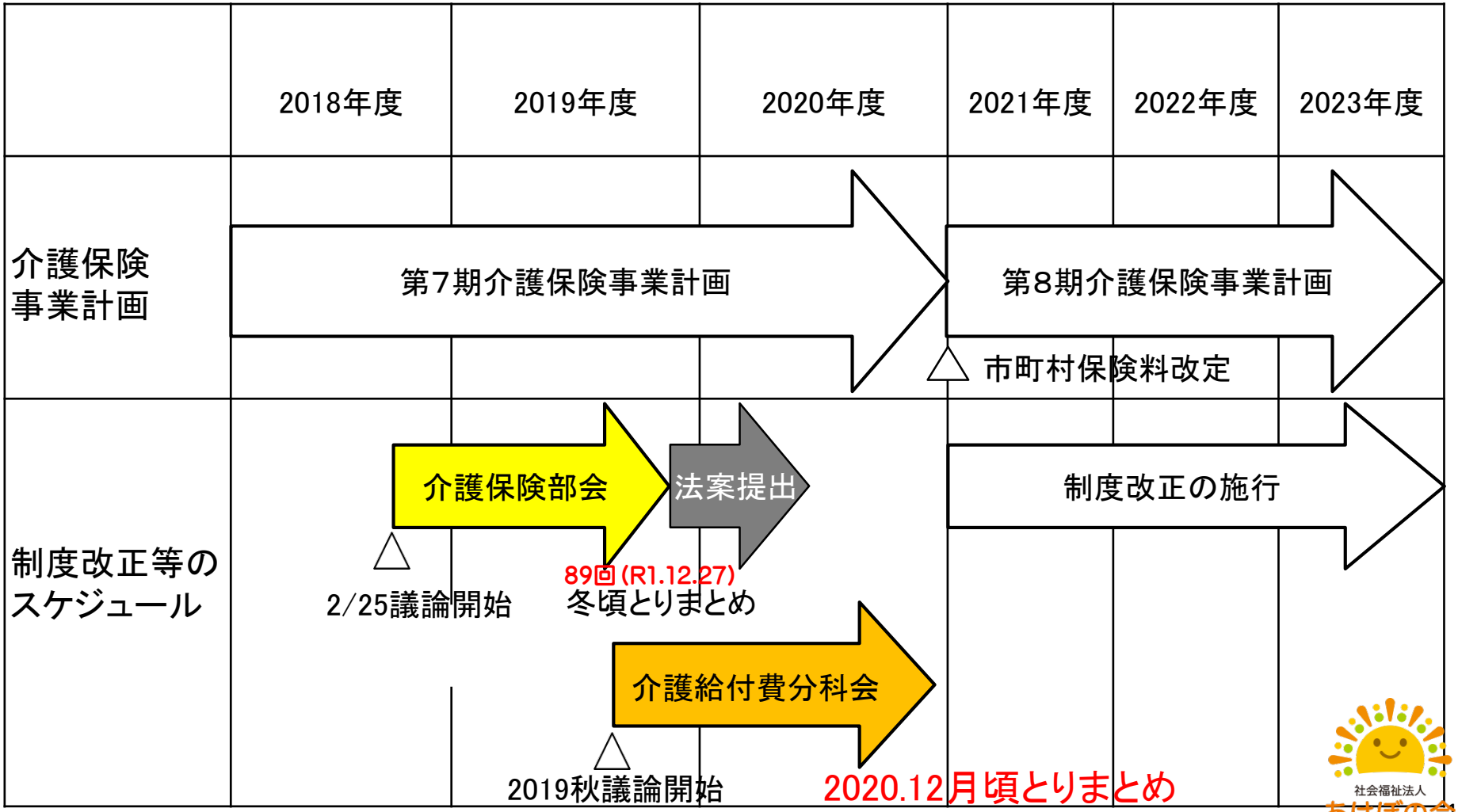
ビジネスカードはお持ちですか？

© 2020 AKEBONOKAI

参考資料

今後のスケジュール（案）

〇介護保険制度は原則3年を1期とするサイクルで財政収支を見通し、事業の運営を行っている。
〇したがって、この間に保険料の大きな増減が生じると、市町村の事業運営に大きな混乱が生じることから、制度改正は、2021年度からはじまる第8期介護保険事業計画に反映させていくことを念頭に置いている。



社会福祉法人 あけぼの会
© 2020 akebonokai

参考資料

介護保険制度の見直しに関する意見（概要）

令和元年12月27日
社会保障審議会介護保険部会

○はじめに ○地域共生社会の実現

・2040年には介護サービス需要が更に増加・多様化。現役世代（担い手）の減少も顕著に
・高齢者を支える地域包括ケアシステムは、地域共生社会の実現に向けた中核的な基盤となり得る
⇒2025年、その先の2040年、そして、地域共生社会の実現に向けて、介護保険制度の見直しが必要

Ⅰ　介護予防・健康づくりの推進（健康寿命の延伸）

1．一般介護予防事業等の推進

○住民主体の通いの場の取組を一層推進
・通いの場の類型化
・ポイント付与や有償ボランティアの推進等による参加促進
・地域支援事業の他の事業とも連携した効果的な実施
・医療等専門職の効果的・効率的な関与
・関連データも活用したPDCAサイクルに沿った取組の推進
・通いの場に参加しない高齢者への対応

2．総合事業

○より効果的に推進し、地域のつながり機能を強化
・事業の対象者の弾力化（要介護認定を受けた者）
・国がサービス価格の上限を定める仕組みの弾力化
・総合事業の担い手を確保するための取組の推進
（有償ボランティアに係る謝金の支出、ポイント制度の創設）
・保険者機能強化推進交付金の活用等による市町村の取組、都道府県の市町村支援の促進
・就労的活動等を通じた地域とのつながり強化等のための環境整備

3．ケアマネジメント

○介護支援専門員（ケアマネジャー）がその役割を効果的に果たしながら質の高いケアマネジメントを実現できる環境を整備
・多分野の専門職の知見に基づくケアマネジメント（地域ケア会議の活用）
・インフォーマルサービスも盛り込まれたケアプランの作成推進
・公正中立なケアマネジメントの確保、ケアマネジメントの質の向上
・質の高いケアマネジャーの安定的な確保、ケアマネジャーが力を発揮できる環境の整備、求められる役割の明確化

4．地域包括支援センター

○増加するニーズに対応すべく、機能や体制を強化
・センターの運営への保険者（市町村）の適切な関与
・センターと既存の社会資源との連携による地域の相談支援機能の強化
・介護予防ケアマネジメント業務の外部委託を行いやすい環境の整備
・保険者機能強化推進交付金の活用等によるセンター体制強化の推進

Ⅱ　保険者機能の強化（地域保険としての地域のつながり機能・マネジメント機能の強化）

1．PDCAプロセスの推進

○保険者機能強化推進交付金の評価を活用しながら、実施状況を検証・取組内容を改善
・国や都道府県による市町村へのきめ細かな支援
・対応策の好事例の見える化・横展開

2．保険者機能強化推進交付金

○介護予防や高齢者の活躍促進等を一層推進するため、抜本的に強化
・予算額の増額、安定的な財源の確保
・評価指標の見直し（成果指標の拡大、配分基準のメリハリ強化、判断基準の明確化）
・都道府県の市町村支援へのインセンティブ強化
・取組の達成状況の見える化の推進

3．調整交付金

○後期高齢者の加入割合の違いに係る調整を精緻化
・要介護認定率により重み付けを行う方法から、介護給付費により重み付けを行う方法に見直し（見直しによる調整の範囲内で個々の保険者に一定の取組を求める）

4．データ利活用の推進

○介護関連のデータ（要介護認定情報、介護保険レセプト情報、VISIT、CHASE）の利活用のための環境を整備
・介護関連のデータの一体的活用、NDB等との連結解析を進めるための制度面・システム面での環境整備の推進　・基本チェックリストなど介護予防に係る情報の活用
・国や都道府県による市町村支援・事業所の理解を得た上でのデータ収集によるデータ充実
・データ収集項目の充実の検討　・医療保険の個人単位被保険者番号の活用

スターコンサルティンググループ
介護室カレンダー

Ⅲ　地域包括ケアシステムの推進（多様なニーズに対応した介護の提供・整備）

参考資料

1．介護サービス基盤、高齢者向け住まい

【今後の介護サービス基盤の整備】

○地域の実情に応じた介護サービス基盤整備

・高齢者人口や介護サービスのニーズを中長期的に見据えた計画的な整備
・特養、老健、介護医療院、認知症高齢者グループホーム、訪問介護等のそれぞれの役割・機能を果たしつつ、連携を強化しながらの整備
・都市部・地方部など地域特性を踏まえた整備
・高齢者向け住まい（有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅）の整備状況等も踏まえた整備
・「介護離職ゼロ」の実現に向けた施設整備・在宅支援サービスの充実、介護付きホーム（特定施設入居者生活介護）も含めた基盤整備促進

【高齢者向け住まいの在り方】

○有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅の質を確保するため、行政による現状把握と関与を強化

・都道府県から市町村への有料老人ホームに関する情報の通知
・未届けの有料老人ホームへの対応、介護サービス利用の適正化
・事業者に係る情報公表の取組の充実
・「外部の目」を入れる取組の推進（介護相談員等の活用）

【高齢者の住まいと生活の一体的支援の在り方】

・自宅と介護施設の中間的な住まい方の普及
・生活困窮者施策とも連携した住まいと生活の支援の一体的な実施

2．医療・介護の連携

【総論】

・地域医療構想等と整合した介護サービス基盤整備
・中重度の医療ニーズや看取りに対応する在宅サービスの充実
・リハビリテーションの適時適切な提供
・老健施設の在宅復帰・在宅療養支援機能の推進

【介護医療院】

○介護医療院への円滑な移行の促進

・早期の意思決定支援、手続きの簡素化等移行等支援策の充実
・医療療養病床からの移行等、介護医療院のサービス量を適切に見込むための方策を実施

【在宅医療・介護連携推進事業】

○地域の実情に応じた取組の充実のための事業体系の見直し

・認知症施策や看取りの取組を踏まえた見直し
・切れ目のない在宅医療・介護の実現に関する目標の設定
・一部項目の選択的実施や地域独自の項目の実施
・都道府県による市町村支援
　（医師会等の関係機関との調整、情報発信、人材育成等）
・PDCAサイクルに沿った取組の推進
　（指標の検討、地域包括ケア「見える化」システムの活用等）

Ⅳ　認知症施策の総合的な推進

【総論】

○認知症施策推進大綱に沿った施策の推進

・介護保険事業計画に基づく取組の推進（介護保険法上の計画記載事項に認知症施策の総合的推進を位置付け）
・他の施策との連携（他の計画との調和・連携）
・「共生」「予防」の取組の推進（介護保険法上に大綱の考え方・施策を位置付け。「認知症」の規定の見直し）

・認知症サポーターの養成、本人発信支援等の普及啓発の推進
・地域で認知症サポーター等が活躍できる仕組みづくり（チームオレンジ）
・認知症予防に資する可能性のある活動の推進
・予防に関するエビデンスの収集・分析
・早期発見・早期対応に向けた体制の質の向上、連携強化
・認知症カフェ、家族教室、ピア活動等の介護者（家族）支援の推進

Ⅴ　持続可能な制度の構築・介護現場の革新

★基本的には先送り。巻き戻すチャンス、次の手をうつ時間もできた。
ただし、推進したい部分は報酬でメリハリされるはず。

参考資料

1．介護人材の確保・介護現場の革新

【総論】〇新規人材の確保・離職の防止の双方の観点からの総合的な人材確保対策の推進
〇人材確保・生産性向上の取組を地域の実情に応じてきめ細かく対応していく体制整備、介護保険事業（支援）計画に基づく取組の推進

・介護職員の更なる処遇改善の着実な実施
・若者、潜在介護福祉士、元気高齢者等の多様な人材の参入・活躍の促進
・働きやすい環境の整備　・介護の魅力向上・発信　・外国人材の受入環境整備
・介護現場における業務仕分けやロボット・ICTの活用、元気高齢者の参入による業務改善など、介護現場革新の取組の推進
・**経営の大規模化・協働化、事業所の連携による共同購入、人材確保・育成、事務処理の共同化**

・文書量削減
「介護分野の文書に係る負担軽減に関する専門委員会」の中間とりまとめ（令和元年12月４日）に沿って、指定申請、報酬請求、指導監査の文書等に関して、①簡素化、②標準化、③ICT等の活用等の取組を推進。
（※）介護保険法令とあわせて老人福祉法令に基づく手続き等にも整合的に対応
（※）専門委員会においてフォローアップを実施し取組を徹底

2．給付と負担

(1) 被保険者範囲・受給者範囲
介護保険を取り巻く状況の変化も踏まえつつ、引き続き検討

(2) 補足給付に関する給付の在り方
負担能力に応じた負担とする観点から、施設入所者に対する補足給付、ショートステイの補足給付及び補足給付の支給要件となる預貯金等の基準の精緻化を図る

(3) 多床室の室料負担
介護老人保健施設、介護医療院、介護療養型医療施設の機能や医療保険制度との関係も踏まえつつ、負担の公平性の関係から引き続き検討

(4) ケアマネジメントに関する給付の在り方
利用者やケアマネジメントに与える影響を踏まえながら、自立支援に資する質の高いケアマネジメントの実現や他のサービスとの均衡等幅広い観点から引き続き検討

(5) 軽度者への生活援助サービス等に関する給付の在り方
総合事業の実施状況や介護保険の運営主体である市町村の意向、利用者への影響等を踏まえながら、引き続き検討

(6) 高額介護サービス費
負担上限額を医療保険の高額療養費制度の負担上限額に合わせる

(7)「現役並み所得」「一定以上所得」の判断基準
利用者への影響等を踏まえつつ、引き続き検討

(8) 現金給付
現時点で導入することは適当ではなく、「介護離職ゼロ」の実現に向けた取組や介護者（介護）支援を推進

その他の課題

1．要介護認定制度

・更新認定の二次判定で直前の要介護度と同じ要介護度と判定された者について、有効期間の上限を36か月から48か月に延長
・認定調査を指定市町村事務受託法人に委託して実施する場合において、ケアマネジャー以外の専門的知識を有する者も実施可能とする

2．住所地特例

・住所地特例の対象施設と同一市町村にある認知症高齢者グループホームを住所地特例の対象とすることについて、保険者の意見や地域密着型サービスの趣旨を踏まえて引き続き検討

〇おわりに

・今回の制度見直しは、2025年に向けた地域包括ケアシステムの推進や介護人材不足等に対応するとともに、2040年を見据え、地域共生社会の実現を目指し、制度の持続可能性を確保しながら、自立支援・重度化防止や日常生活支援等の役割・機能を果たし続けられるよう制度の整備や取組の強化を図るもの
・関連法案の国会提出、社会保障審議会介護給付費分科会での議論など必要な対応が講じられることを求める

参考資料

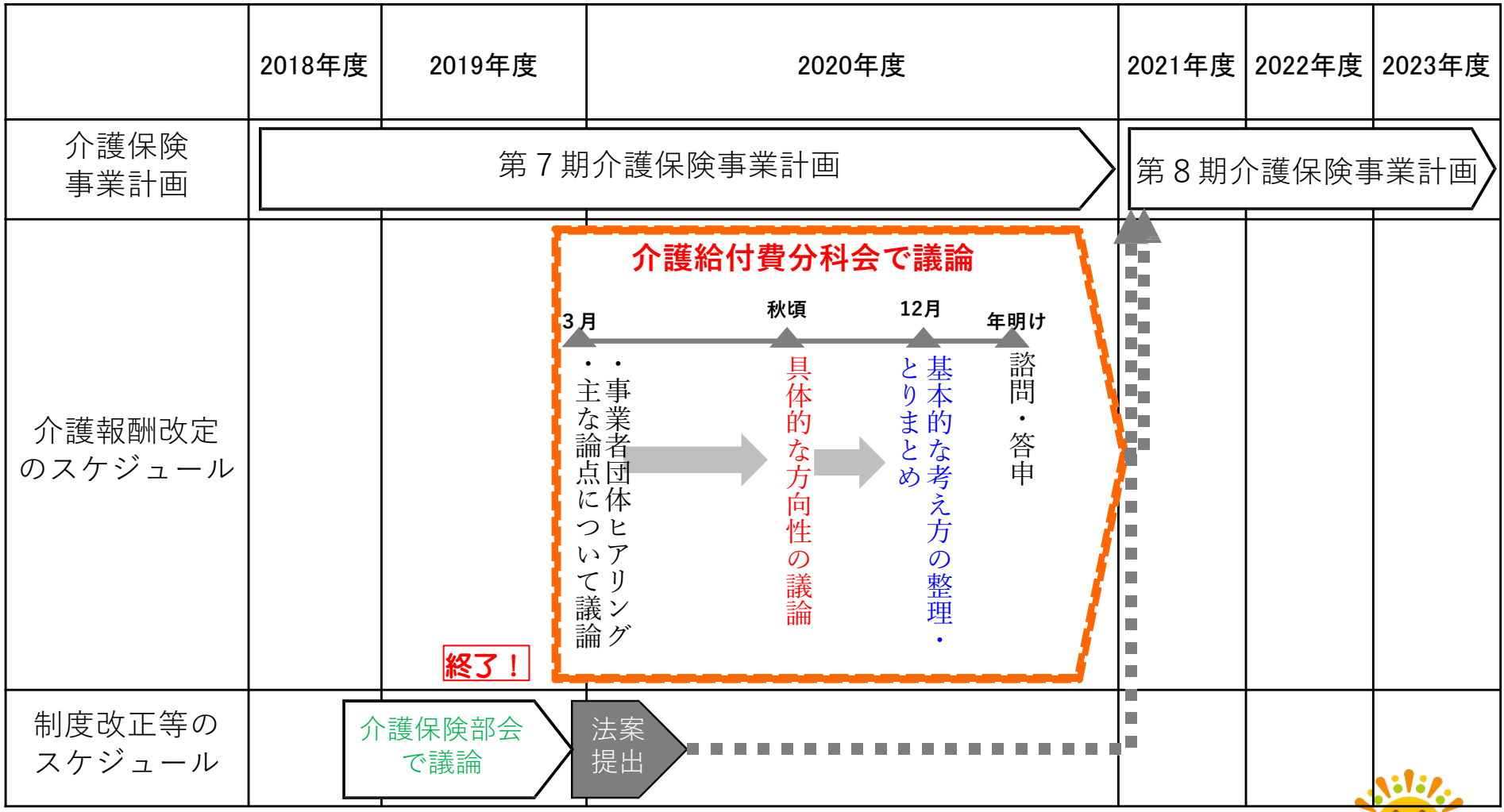
社保審－介護給付費分科会	
第177回（R2.6.1）	参考資料2-3
社保審－介護給付費分科会	
第176回（R2.3.16）	資料３

介護報酬改定に向けたスケジュール（案）について

社会福祉法人 あけぼの会
© 2020 akebonokai

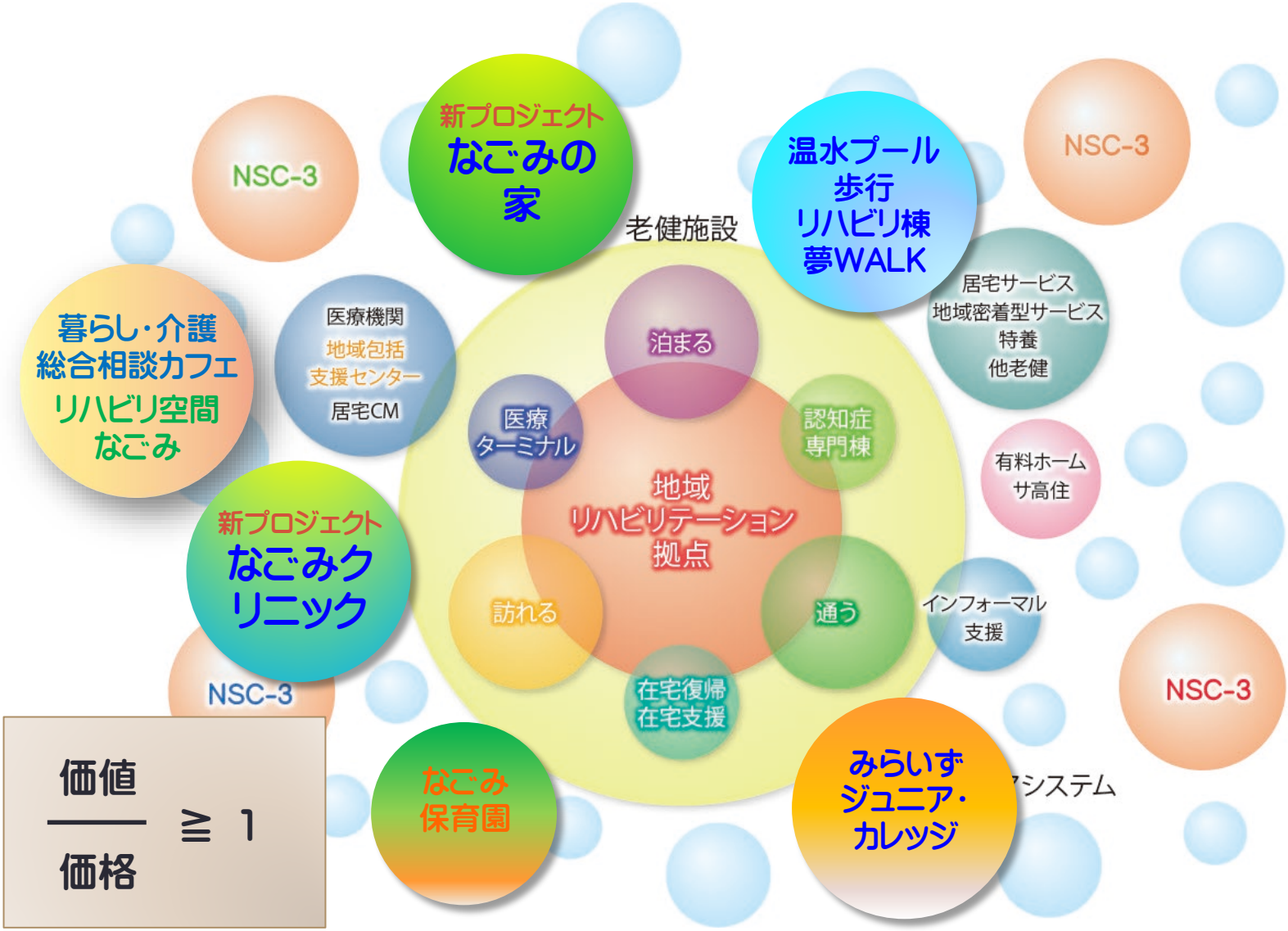
介護報酬改定に向けた今後のスケジュール（案）

参考資料



社会福祉法人 あけぼの会
© 2020 akebonokai

あけぼの会が魂を込めて行動する「未来創造図」



人財の成長と利用者ニーズに合わせて
地域への事業展開を進め、
「住民と職員の幸せに貢献」できる法人になる！

$$\frac{\text{価値}}{\text{価格}} \geqq 1$$

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

あけぼの会が（？）描く最終形…

活躍する人を世の中に出し「オモイをカタチに」してもらいたい！

Akebono Yoshimi
ホールディングス！

ここで、**経営をトータルに行い（経営戦略、財務、人事、採用、教育、制度構築、仕入れ等）**、各グループ組織が**本業に集中できるような組織体制を構築**し、それにふさわしい人財をトップにして、**『オモイヲカタチニ』**してもらえる環境を創る！
2025年までカタチにできたらいいな…
2025年問題は法人サービスと人財創生でクリア、**2040問題への対応**を進めていかなければ…

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

『本物の超強化型老健を目指す本当の意味と13年間の成果』

2

- ☑ 評価指標の理解
- ☑ 20点　在宅復帰率と回転率
- ☑ 10点　入所・退所前後訪問
- ☑ 5点　コントロールしやすい配置系
- ☑ 泊まる・通う・訪れる、3つのリハビリ機能
- ☑ 在宅支援力と自宅退所とリピート率
- ☑ 在宅復帰支援マネジメント

© 2020 AKEBONOKAI

結局は
あけぼの会の本質は
『老健』ということ…

そこを磨き込み極めた上で、
他に取り組まないと
自分たちが何者かわからなくなる!

© 2020 AKEBONOKAI

介護老人保健施設　評価の指標

算定要件：在宅復帰・在宅療養支援等指標		
超強化型：70から	加算型：40から59	その他型：0から19
在宅強化型：60から69	基本型：20から39	

最高 90

★①の②のどちらかをとらないと絶対に70には達しない仕組み！（必須）

評価項目	数値
①在宅復帰率（前6ケ月）	50％超：20　30％超：10　30％以下：0
②ベッド回転率（前3ケ月）	10％以上：20　5％以上：10　5％未満：0
③入所前後訪問指導割合（前3ケ月）	30％以上：10　10％以上：5　10％未満：0
④退所前後訪問指導割合（前3ケ月）	30％以上：10　10％以上：5　10％未満：0
⑤居宅サービスの実施数（前3ケ月）	3サービス：5　2サービス：3　1サービス：2　0サービス：0
⑥リハ専門職の配置割合（前3ケ月）	5以上：5　3以上：3　3未満：0
⑦支援相談員の配置割合（前3ケ月）	3以上：5　2以上：3　2未満：0
⑧要介護4又は5の入所者割合（前3ケ月）	50％以上：5　35％以上：3　35％未満：0
⑨喀痰吸引の実施割合（前3ケ月）	10％以上：5　5％以上：3　5％未満：0
⑩経管栄養の実施割合（前3ケ月）	10％以上：5　5％以上：3　5％未満：0

社会福祉法人 あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

当施設の状況（令和元年10月末時点）

★①の②のどちらもとったら70（超強化型）に一機に近づく仕組み！（必須）

評価項目	数値
①在宅復帰率（前6ケ月）	20
②ベッド回転率（前3ケ月）	20
③入所前後訪問指導割合（前3ケ月）	5
④退所前後訪問指導割合（前3ケ月）	10
⑤居宅サービスの実施数（前3ケ月）	5
⑥リハ専門職の配置割合（前3ケ月）	5
⑦支援相談員の配置割合（前3ケ月）	5
⑧要介護4又は5の入所者割合（前3ケ月）	5
⑨喀痰吸引の実施割合（前3ケ月）	0
⑩経管栄養の実施割合（前3ケ月）	3

合計
78点

平成30年6月より
超強化型算定中！

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

稼働状況（令和元年度）

ベッド稼働率（短期含む）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
目標達成値													目標　99.4
ベッド利用数	2989	3081	2984	3089	3073	2981	3092	2977	3085	3101	2906	3091	36449
ベッド数	3000	3100	3000	3100	3100	3000	3100	3000	3100	3100	2900	3100	36600
利用率	99.63%	99.39%	99.47%	99.65%	99.13%	99.37%	99.74%	99.23%	99.52%	100.03%	100.21%	99.71%	99.59%
空きベッド数	-11	-19	-16	-11	-27	-19	-8	-23	－15	＋1	＋6	－9	-151(210万)

在宅復帰率（短期含まず）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
退所者数	14	16	8	12	12	9	8	17	9	5	11	13	134
内在介退所者数	13	6	4	6	6	6	5	7	3	3	8	10	77
内死亡退所	0	1	2	1	0	1	3	5	2	0	0	0	15
在宅復帰率	92.9%	40.0%	66.7%	54.5%	50.0%	75.0%	100.0%	58.3%	42.9%	60.0%	72.7%	76.9%	64.7%

平均在所日数（短期含まず）

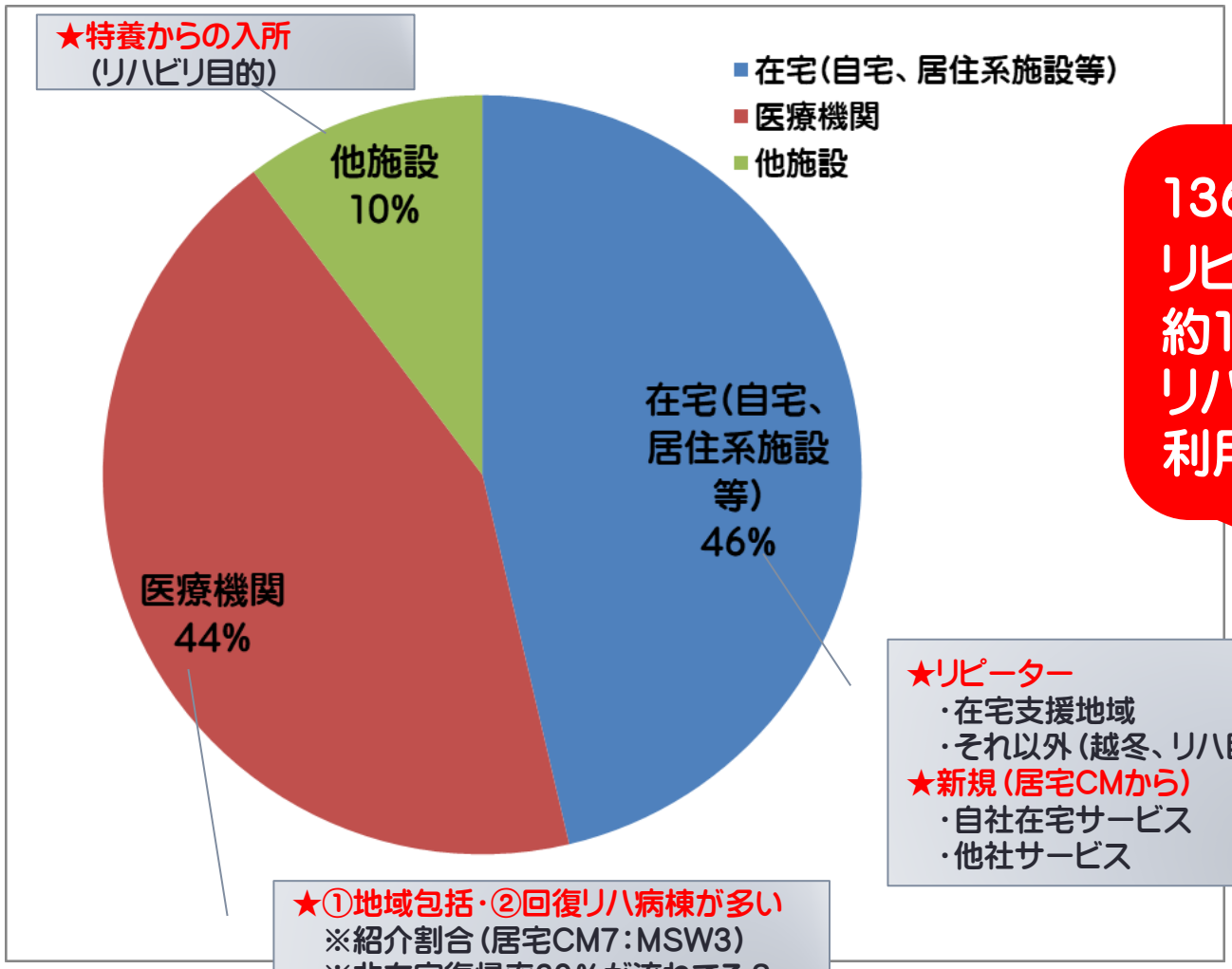
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
①入所者延数	2832	2892	2809	2911	2871	2803	2904	2732	2856	2948	2742	2889	34189
②新規入所者数	13	13	12	7	14	10	8	12	16	6	8	13	132
③新規退所者数	14	16	8	12	12	9	8	17	9	5	11	13	134
②＋③	27	29	20	19	26	19	16	29	25	11	19	26	266
④平均在所日数①÷{(②＋③)÷2}	209.78	199.45	280.90	306.42	220.85	295.05	363.00	188.41	228.48	536.00	288.63	222.231	257.06
回転率30.4÷④	14.5%	15.2%	10.8%	9.9%	13.8%	10.3%	8.4%	16.1%	13.3%	5.7%	10.5%	13.7%	11.8%

ベッド稼働率約99.6％で、ベッド回転率約12％
毎月平均12床（入所12人、退所12人）の入れ替わりがあり、
その退所者のうち約65％は在宅復帰していることになります。
これをやり続ける為には、他部署多職種連携と総合力が必要。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

入所者内訳（136名）



★リピーター
・在宅支援地域
・それ以外（越冬、リハ目的）
★新規（居宅CMから）
・自社在宅サービス
・他社サービス

★①地域包括・②回復リハ病棟が多い
※紹介割合（居宅CM7：MSW3）
※非在宅復帰率30％が流れてる？
※②のHPの施設退院者は当施設が
No1（リハビリの継続）

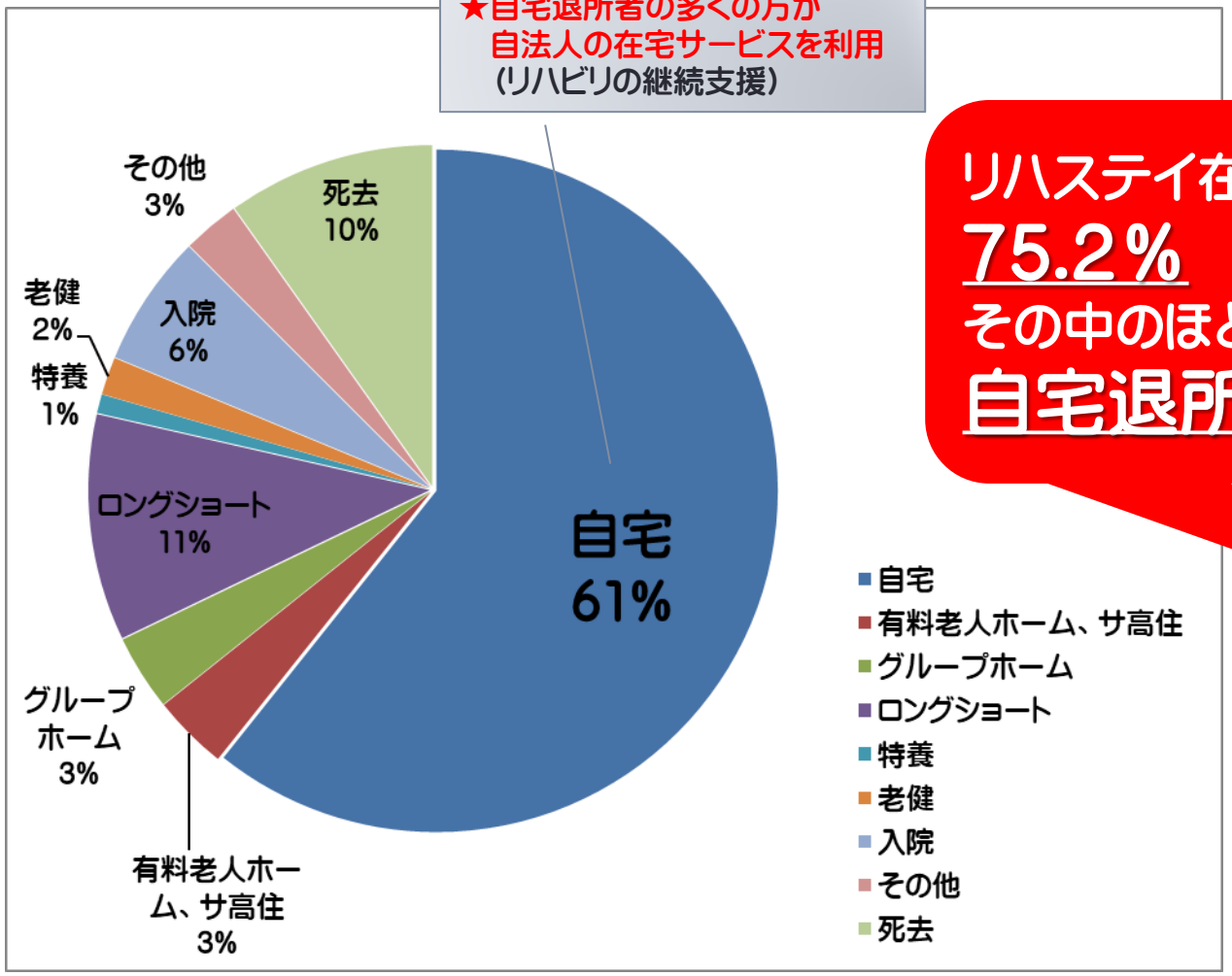
136名の内、
リピーターは46名
約1／3の方が
リハステイを繰り返し
利用されています。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

リハステイ在宅復帰率（退所先内訳）

★自宅退所者の多くの方が
自法人の在宅サービスを利用
（リハビリの継続支援）



リハステイ在宅復帰率
75.2%
その中のほとんどの方が
自宅退所を達成！！

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

当法人の在宅サービス利用率

平成30年度、在宅復帰された69名の内、
当法人の在宅サービスを利用された方は、**45名（65.2%）**

- ☑通所リハビリ
- ☑訪問リハビリ
- ☑ショートステイ
- ☑通所介護

※退所後、地域での生活が継続できるように
在宅支援にも力を入れています！

※ここが、当法人の**最大の強み**ですし、
在宅支援力にこだわって老健事業に
取り組んできました。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

年間稼働率H30年度実績　99.4%

★ベッドコントローラー（相談員）への権限委譲！

- ☑受け入れの可否をいちいち聞く必要はない！
- ☑なぜなら、現場スタッフには**バイアスがかかる**から
  …（**疾患とADL●●**）
- ☑老健の**お客様を一番知っている**のは相談員！
  …（生活背景～経済状況～**諸事情**まで）
- ☑優秀な相談員は**受入れの幅を広げ、サービスを育てる**！
  …（受けて×なら**責任をもって退所調整**。100人越えの**待機者リスト**）
- ☑在宅の裾野と信頼構築で、いつでも来てくれる**お得意様**！
  …（**空床時に利用を希望**するショートステイ利用者）

★そもそも社会保障制度で事業をやっていて、ベッドを空けるのは社会への罪！

- ☑世の中には、**介護サービスを必要としている方**がたくさんいる。
- ☑その方々に、**必要なサービスをスピーディに届けて幸せになってもらう**

社会福祉法人 あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

1時間に1回みる入退所管理シート

令和元年11月入退所者一覧（当日以降は予測の数字）
令和元年11月7日現在

	2階 実人数	2階 人数	3階 実人数	3階 人数	全体 人数	全体 実人数	稼働率	SS実数	SS数	入所実数	要介護4･5	喀痰吸引	経管	空き	空き	空き
前月末	69	65	30	30	96	99		6	3	93	49	0	11			
1	70	69	30	30	99	100	100	6	6	94	49	0	11			
2	70	70	30	30	100	100	100	7	7	93	49	0	11			
3	70	70	30	30	100	100	100	7	7	93	49	0	11			
4	70	67	30	30	97	100	100	7	6	93	49	0	11			
5	70	67	30	30	97	100	100	8	5	92	48	0	11	甚四郎		
6	70	70	30	30	100	100	100	8	8	92	48	0	11			
7	70	68	30	30	98	100	100	8	7	92	48	0	11			
8	70	70	30	29	99	100	100	9	8	91	48	0	11			
9	70	69	30	30	99	100	100	9	9	91	47	0	11			
10	69	69	30	30	99	99	99.9	9	9	90	47	0	11	ヨシ子		
11	70	65	30	30	95	100	99.91	10	7	90	47	0	11			
12	67	67	30	29	96	97	99.67	9	9	88		0	11	SSキャンセル	藤林	敬子
13	68	64	30	29	93	98	99.54	9	5	89		0	11	↓		↓
14	68	68	30	29	97	98	99.43	6	6	92		0	11	ミサ子	黒丸	
15	71	68	29	29	97	100	99.47	7	5	93		0	11	重		
16	69	69	30	30	99	99	99.44	8	7	91		0	11	リウ		
17	70	70	30	30	100	100	99.47	7	7	93		0	11			
18	72	70	30	30	100	102	99.61	10	8	92		0	11			
19	70	70	30	30	100	100	99.63	8	8	92		0	11			
20	70	68	30	30	98	100	99.65	8	7	92		0	11			
21	69	67	30	30	97	99	99.62	8	5	91		0	11	204		
22	70	70	30	30	100	100	99.64	8	8	92		0	11			
23	70	70	30	30	100	100	99.65	8	8	92		0	11			
24	70	70	30	30	100	100	99.67	8	8	92		0	11			
25	70	69	30	30	99	100	99.68	8	7	92		0	11			
26	70	69	30	30	99	100	99.69	8	7	92		0	11			
27	70	68	30	30	98	100	99.7	8	6	92		0	11			
28	70	70	30	30	100	100	99.71	7	7	93		0	11			
29	70	69	30	30	99	100	99.72	7	6	93		0	11			
30	70	69	30	30	99	100	99.73	7	7	93		0	11			
合計	2093		899			2992	99.73	237	210	2755	529	0	330	204	0	

日	階・種別	入所者	(入所前)	階・種別	退所者	(退所後)	詳細	
1	2FL	門脇→冨樫キクエ	リハセン	2FL	伊藤二三男	在宅復帰	自宅	
	2FS	木村カネ子	自宅					
	2FS	山田ミチ	自宅					
	2FS	小林ミサ子	自宅					
	2FL(カウントなし)	小松フサ	市立角館Hp					
2	2FS	渡邊鉄美	自宅					
4				2FS	渡邊鉄美	自宅		
				2FL	渡邊ヤスノ④	在宅復帰	自宅	
				2FL	佐々木甚四郎(区変中)	死亡		
5	2FL	安杖紀子	自宅	2FS	佐藤タエ	自宅		登美子306→210
	2FS	藤井武男	自宅	2FS	山田ミチ	自宅		齊藤實224→308
	2FS	千葉助雄	自宅	2FS	佐藤捨五郎	自宅		助雄⇔捨五郎入替
	2FL(転棟)	高橋登美子	3F	3FL(転棟)	高橋登美子	2F		藤林220→216
	3FL(転棟)	齊藤實	2F	2FL(転棟)	齊藤實	3F		
6	2FS	安部茂	自宅					
	2FS	畑本タミ子	自宅					
	2FS	伊藤誠	自宅					
7				2FS	千葉助雄	自宅		
				2FL	高橋登美子⑤	死亡		
8	2FS	山信田フサ	自宅	2FS	木村カネ子	自宅		フサ⇔カネ子入替
	2FS	山信田誠進	自宅	3FL(転棟)	小松クニ子	2F		
	2FL(転棟)	小松クニ子	3F					
9	3FS	佐藤キサ	自宅	2FL	八嶋ヨシ子	在宅復帰	自宅	
11	2FS	八嶋ヨシ子	自宅	2FS	山信田フサ	自宅		
				2FS	山信田誠進	自宅		
				2FS	畑本タミ子	自宅		
				2FL	後藤敬子	死亡		
				2FL	藤林秀美	医療機関	厚生医療	
12	2FS	門脇哲子	自宅	3FL	小西サツ10:30迎え	他施設	特養真森苑	
	2FS	黒丸利巳	自宅					
13	2FS	佐々木千枝子	自宅	2FS	小林ミサ子	自宅		
	3FL	サツ→藤井揍10:30	市立Hp	2FS	黒丸利巳	自宅		
				2FS	池田貞雄	自宅		
				2FS	伊藤誠	自宅		
				3FS	佐藤キサ	自宅		
14	2FS	千葉助雄	自宅	3FL	杉山重	在宅復帰	自宅	
	2FL	高橋幸男	自宅					
	2FS	福原はる子	自宅					
	2FL	佐藤美佐子	リハセン					
	3FL	村上和子	SSやすらぎ					
15	2FL	田中龍之助	SSハートフルケア	2FS	藤井武男	自宅		
	2FL	小林ミサ子	自宅	2FS	安部茂	自宅		
	2FS	佐藤捨五郎	自宅	2FL	高橋リウ	在宅復帰	自宅	
16	2FL	男性						
	3FS	杉山重	自宅					
17	2FS	高橋リウ	自宅					
18	2FS	佐々木フサ子	自宅	2FS	福原はる子	自宅		フサ子⇔はる子入替
	2FS	佐々木貴美子	自宅	2FS	門脇哲子	自宅		貴美子⇔門脇入替
20				2FS	佐々木貴美子	自宅		佐々木フサ子204→222
				2FS	千葉助雄	自宅		
21	2FS	山田ミチ	自宅	2FS	佐々木千枝子	自宅		
				2FS	佐藤捨五郎	自宅		
22	2FS	米澤久子	自宅	2FL	杉山惣一郎	在宅復帰	自宅	
	2FS	福田慶子	自宅					
	2FS	佐藤タエ	自宅					
23	2FS	石川寛次郎Fam	自宅					
25				2FS	福原はる子	自宅		
				2FS	石川寛次郎	自宅		
26	2FS	金子仁史	自宅	2FS	佐々木フサ子	自宅		
	2FL	加藤恵雄						
27	2FS	池田貞雄	自宅	2FS	米澤久子	自宅		
				2FS	福田慶子	自宅		
28	2FL	安部茂12月末		2FL	佐藤タケヨ	他施設	SSやすらぎ	
	2FS	佐渡禎子	自宅	2FL	高橋岩子	在宅復帰		
29	2FL	相馬恵美子		2FS	金子仁史	自宅		
	2FL	真崎厚子						
30	2FS	福原はる子	自宅					

在宅復帰率(短期含まず)　(当日数)	6月	7月	8月	9月	10月	11月	合計
退所者数	8	12	12	9	8	5	54
内在介退所者数	4	6	6	6	5	3	30
内死亡退所	2	1	0	1	3	2	9
在宅復帰率							67.00%

在宅復帰率(短期含まず)　(月末数)	6月	7月	8月	9月	10月	11月	合計
退所者数	8	12	12	9	8	15	64
内在介退所者数	4	6	6	6	5	8	35
内死亡退所	2	1	0	1	3	2	9
在宅復帰率							64.00%

回転率　(当日数)	9月	10月	11月	合計	
①入所者延数	2803	2904	831	6538	(入所者総数)
②新規入所者数	10	8	2	20	
③新規退所者数	9	8	5	22	
④平均在所日数①÷((②+③)÷2			311.34		
回転率30.4÷④			9.764%		30.4:365日/12カ月(1カ月あたりの日数)

回転率　(月末数)	9月	10月	11月	合計	
①入所者延数	2803	2904	2764	8471	(入所者総数)
②新規入所者数	10	8	15	33	
③新規退所者数	9	8	15	32	
④平均在所日数①÷((②+③)÷2			260.65		
回転率30.4÷④			11.663%		30.4:365日/12カ月(1カ月あたりの日数)

11･11必要

在宅復帰要件
- 入所期間が1カ月以上であること。
- 自宅、サ高住、有料、GHいずれかに退所すること。
- 退所後1カ月以内に退所後訪問を実施する。居宅CMからの情報提供を受ける事で1カ月以上在宅が見込まれることを確認し、記録する。
（要4、5は2週間で良い。）
- ロングSSはNG。予定外のSS、入院等はOK。

在宅介護退所		死亡退所	
合計	7		3
在宅復帰	7	医療機関退所	
GH	0		1
有料等	0		

入退所数予定

入所者数	13	退所者数	13
2FL	11	2FL	11
3FL	2	3FL	2

重度者要件　(月末数)				合計	
入所者延数				0	
要介護4･5				0	#DIV/0!
経管栄養				0	#DIV/0!
喀痰吸引				0	#DIV/0!

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

超強化型を目指してきた手順

I
- 超強化型を目指す宣言（スタッフの意識改革）

II
- 在宅支援力強化（専門性と裾野拡大）

III
- 在宅復帰の取り組み（1例から大切に）

IV
- ベッドコントローラーの育成（権限委譲）

VI
- 在宅支援の拡大（通所リハ等の定員拡大）

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

地域の中での老健の特性・魅力（H19）

●プロジェクトに着手したH19頃には、
地域包括ケアの概念がフォーカスされていた。

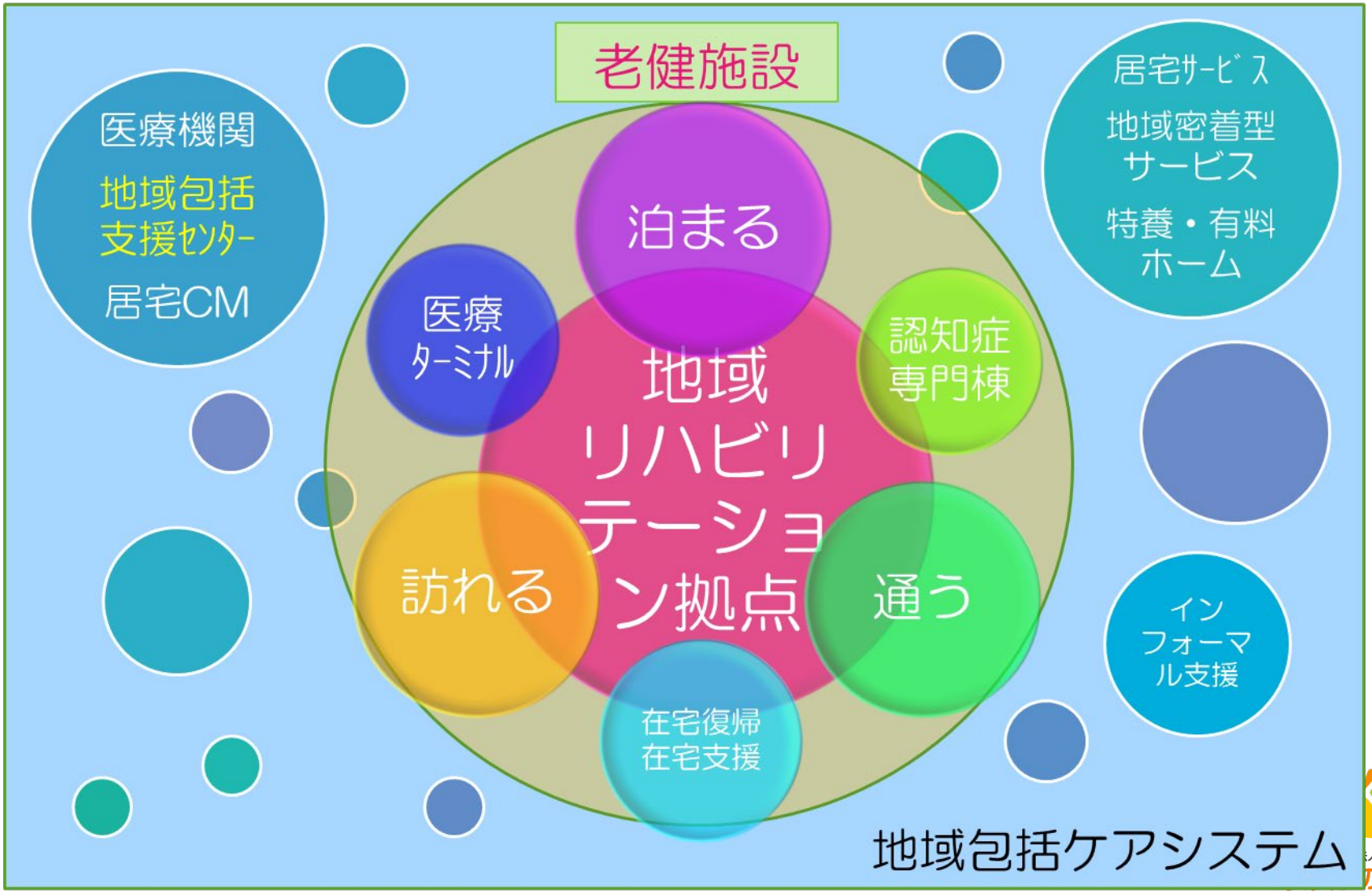
●**「地域包括ケアシステム」**の中で当施設の
専門性、存在意義・価値は、
泊まる、通う、訪れる、3つのリハビリテーション機能が
そろっていることと考えてきた。

●この機能をマネジメントしながら、
在宅復帰・在宅支援機能を整備し、
地域リハビリテーション拠点として、
地域貢献していくことが大切と考え（勝てる…）、
地域包括ケアシステムで老健の価値を一番見出せると
試行錯誤しながら、一歩一歩事業展開してきたつもり

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

地域リハビリテーション拠点として 3つのリハビリ機能を活用し、在宅復帰・在宅支援



© 2020 AKEBONOKAI

老健の在宅復帰機能を価値あるものとし、本物の超強化型老健として長く続けるめに必要なこと！

●在宅復帰・在宅支援プログラム、2軸の機能と
それをマネジメントする力が必要。

●地域の中で、老健だけでなく多職種多事業連携の中で
支援していくことではあるが、その中での
*老健の役割や機能、存在価値は明確にする*ことが重要。

2025年問題に対応する為の策が地域包括ケアシステム。
その本質は地域での暮らしの限界点を高める為の自立支援と医療介護連携！

社会福祉法人 あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

変わる⇒自分の行動⇒相手の行動⇒事業⇒法人

面倒になって人を頼るのを辞めて、自分でやることにしたのがH19。（自分変化）
*通所リハを解体して、一部3H×2回転の通所リハビリを創設*しました。
H21頃には*周りの人たちがどんどん良い方向に変わって*いきました。（相手変化）
「リハビリに特化した通所リハビリを創る」という目的、
それに向けて「スタッフと環境の接点を仕掛ける」ことによって、
新人を中心としたスタッフがどんどん進化していきました。
同時に、利用者様からも嬉しい声が多くよせられました。
事業としては成功でした。
「スタッフ満足度＝利用者満足度」を肌で感じた瞬間でした。
このことは、他の通所リハスタッフにも伝染し、
「変化・進化するのが当たり前のチーム」に成長しました。
当法人を救ったのは、間違いなくこの新人たちです。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

当然ですが、僕が一番得意なのは、**老健**です。
皆さんは**何が一番得意**ですか?

理想の老健を創る為にやっていく中で、
介護を覚え、**リハビリ**を覚え、**ソーシャルワーク**を覚え、
医療を覚え、**ケアマネジメント**を覚え、

専門職が力を発揮できるよう・**教育や設備・事業展開に**
お金を投資できるよう**経営**を覚えてきました。

そして、最後に気づいたのは、
やはりこの仕事は**『人がすべて』**ということでした。

だから僕は**『人財創生』**に力をいれます。

© 2020 AKEBONOKAI

Ⅲ.人財創生・行動変容

『介護事業の本質は人
あけぼの会流人財創生』

3

- ☑ケアマネモニター会
  地域リハビリカンファレンス
- ☑動画でわかるリハビリカタログ
- ☑夢が叶うリハビリレシピ
- ☑能活トレーニング
- ☑訪問リハビリの見える化　他

© 2020 AKEBONOKAI

今世の中で起こっていること！

昔　10年一昔　⇒　今　3年一昔

★それだけ、ライフサイクルが早く流れているということ！

みなさまの事業所は、

3年に一つ「取り組み」「成果」「改革」を

実践できていますか…？

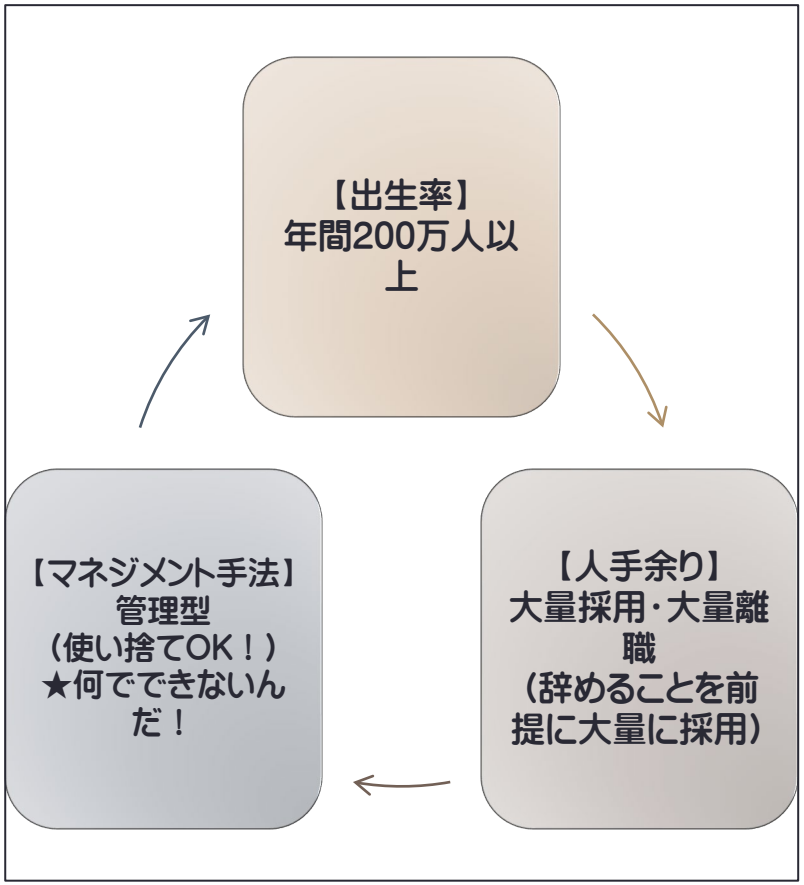
まさか、~~5年・10年前から同じこと~~をやっていて、
運営の仕方も、採用も、教育も、スタッフ活用の仕組みも、
管理方法も同じということはありませんよね？

社会福祉法人
あけぼの会

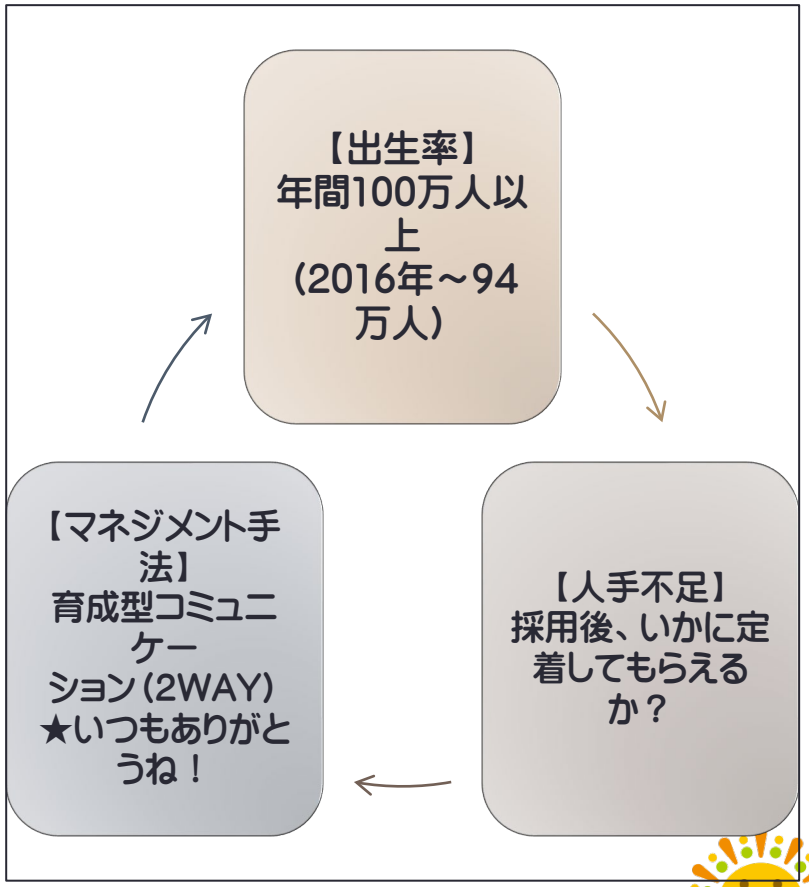
© 2020 AKEBONOKAI

今世の中で起こっていること！

昔（高度成長期）



今（2020年まで景気上向き型）



社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

今世の中で起こっていること！

2025年問題
高齢化・人口減少

付加価値のある商品や**個別対応**のサービスに人気集中
（**利用者の意識**が変わった）

変化適応

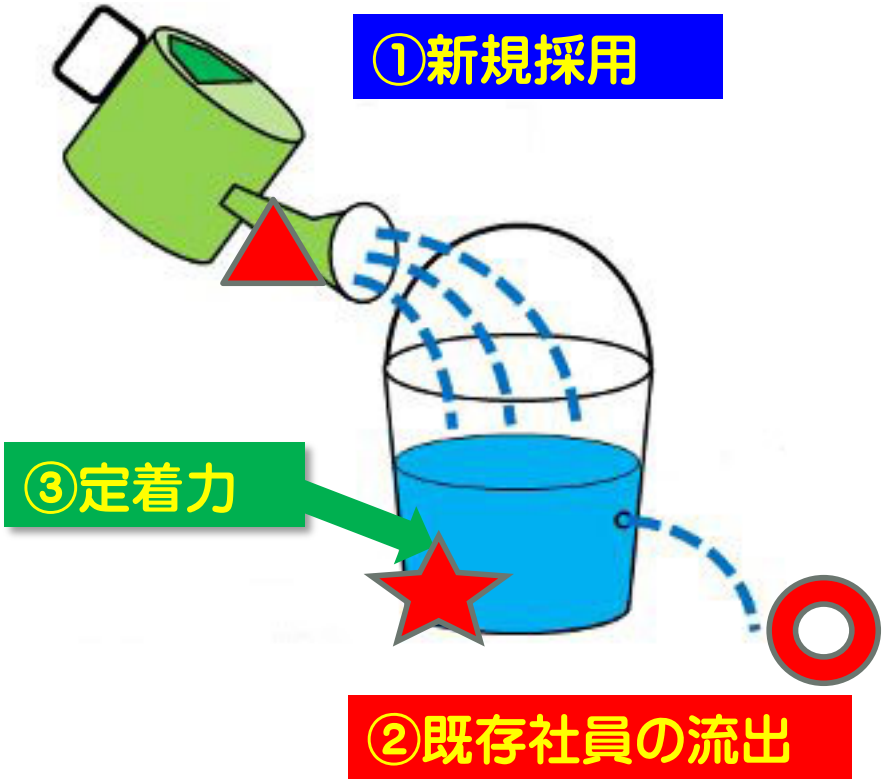
社員が辞めると、
サービスと**質**の低下が起きる

新規採用が厳しくて、
人出不足である。
異業種からの参入

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

社員の定着がなぜ、大切なのか！



①新規採用 △

日本中のビジネスで採用が
厳しくなっている中で、
新規採用をコントロールするのは
困難（努力や創意工夫は必要）。

②既存社員の流出 ○

ある程度コントロールができる。
教育と承認がポイント

③定着力 ★

法人のビジョンや働き方改革、
スタッフの活躍の場ややりがい、
生きがいの創生。
マネジメント方法の改革。
いくらでも創意工夫が可能！

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

マネジメント層が実践すべきこと！

人出不足への対応

①事業計画と採用計画・教育計画を連動させる

②事業計画（中期経営計画）の中で、採用計画を先行して進める

③採用計画を前倒しで先行させないと、仕事が増えてからでは
補充採用が悪循環になる

★トップ自らが、会社説明会で語る

★採用専門の担当者を置く

★教育計画を整備する（新人向け～管理職向け～中堅職員向け）

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

新しい時代の到来！介護業界は大丈夫？

AIとロボット
フィンテック
※金融（Finance）と技術（Technology）

金融の市場は、
モノの市場の10倍

新時代の到来!!

新しいビジネス
の誕生
（カーシェア、キャッシュレス、ビットコイン）

仕事と趣味の境界線
がなくなってきた
（ドローン、Eスポーツ）

時代が急激に変化しているから、施設長・管理者も統治の方法も変えなければならない

そして、若い人を定着（成長）させないと、新しいビジネスや発想についていけなくなる。

マネジメント層が望む望まないに関わらず環境は変化！

ぜひ、変化適応力を身に着けましょう！

まずは人財育成から変化適応！

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

人財育成の視点

あけぼの会が取り組む
人財育成5つのポイント

© 2020 AKEBONOKAI

平凡な人材を非凡な人財へ
変えるかかわり方

- ☑ **その子の一番星をみつけ輝かせる**
  - ※一番得意なことを認めて一点突破で伸ばす
- ☑ **短所は直さず、個性として付き合う**
  - ※何か間違っても受入れ、最後まで応援しゴールさせる
- ☑ **成功体験を積ませる**
  - ※一から十まで教え、絶対に成功する道を示し一緒にやる
- ☑ **時間を費やすチャンスを与える（許可）**
  - ※行動したことを褒めて、失敗したことを褒めて、できたことを褒める
- ☑ **スモールステップでチャンレンジ機会を与え続ける**
  - ※期限を管理し、一つできたら次へ、一歩一歩階段を昇らせる

© 2020 AKEBONOKAI

実践方法解説!

『あけぼの会流、人材採用』

あけぼの会の採用チャネル

- ☑ジョブ・カンファレンス
- ☑WEB・SNS
- ☑講演会

© 2020 AKEBONOKAI

人財育成は

『採用・教育・定着』

３つのマネジネントが大切！

© 2020 AKEBONOKAI

採用はこの法人で働きたいと
思っていただけるかどうか。
その条件はいろいろ
「立地」「給料」「労働条件」
「取り組み」「人」「ビジョン」
皆さんは何で採用しますか？

© 2020 AKEBONOKAI

あけぼの会は
『人』『取組み』『ビジョン』
で採用、育成し、

『人財を世に出し』
活躍の場（定着）を創ります!!

© 2020 AKEBONOKAI

実践済み！
『採用チャネル
ジョブ・カンファレンス事例』

ポイント

プロジェクトを通じて、**理念⇒ビジョン⇒戦略⇒戦術**を
わかりやすく伝え、業務工程と工数管理を見える化し、
成果までを経験してもらうことで仕組化。
2012年から実施しており、数多くの採用をしてきました。
当法人の採用の仕組みとして定着しています。
ちなみに、**今は新人が担当**しています（*ˆ−ˆ*）

© 2020 AKEBONOKAI

基本理念・ビジョン・戦略・戦術（あけぼの会）

基本理念

・「人間の幸せに役立つ施設は必ず繁栄する」という理念を基に、
「質の高いサービスを提供し、施設のわがままを入所者に押しつけない」
サービスの基本精神を実行します。

ビジョン

・人財創生～Resolution for Happy Management～（幸せ経営のための決意）
・あけぼの会が決意する幸せ経営！
一番大切なのは「人」あけぼの会は、人を創り財を生む「人財創生」を行います。
みんなで、幸せになるための経営をしましょう。
あけぼの会に集う、利用者様・職員・経営者・地域の方々の「みんなの幸せ」のために…

戦略

・活躍する人財を世に送り出す為の採用・教育・定着マネジメント
・働きやすい職場づくり宣言！ ・経営基盤の安定化
・介護保険外事業と新しい介護保険事業の市場調査と挑戦

戦術

・採用特設サイト ・ジョブカンファレス ・新人教育プログラム
・あけぼの人財養成塾（リーダー養成） ・新人王決定戦 ・スターロード（キャリアパス）
・カレーなる一族イベント ・企業主導型保育『なごみ保育園』 ・育ママカフェ ・語らいカフェ
・地域生活応援セミナー ・なごみアカデミー ・ミライズ福祉アカデミー
・フィットネス倶楽部NAGOMI ・地域応援パートナーズ ・各サービス毎の明確な数値目標
・スタッフのタレント化（講師）と収入アップ ・マネジメント会社の運営（ミライズ）
・みらいずジュニア（小児リハ） ・第7期介護保険事業計画への参画（地域密着型特養）

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

オモイヲカタチにするプロセス！

★戦略を練りそれを達成する方法（戦術）を磨く

参考資料

達成イメージ	世の中で活躍する人財を世に送り出す為のあけぼの会独自の採用・教育・定着マネジメントを開発して、良い人材を採用して、素敵なスタッフを育成できたら、質の良いサービスと利用者もスタッフも経営者も地域住民もみんなハッピーな地域拠点になれるよ！	バラ色！
目標設定	新卒学生向けイベントで就職サポートと若手介護人財の採用チャネルを創る！	数値化！
ギャップ	・就職セミナーでは学生に対しての企業数が多すぎてあけぼの会の魅力を伝えきれない。 ・学生が特養志向で老健の本当の姿を知る機会がない。 ・実習先でのケアがスタンダードと刷り込まれている。 ・学校求人だけでは訴求性が少ない。 ・そもそも学生自身が本当は自分はどうしたいのか、何の為に介護業界で働くのかに気付いていない。・幸せになる為の就職先の選び方を伝える機会がない。 ・面白いことに取り組んでいる実践やキラキラ輝き活躍する介護職をみてほしい！	具体的に
方法	★自社の就職サポートイベントを企画し、ダイレクトに学生の悩みを解決する。 ★就職先の選び方について伝える場とする。 ★老健とあけぼの会のリハビリテーションケアを直接訴求する。 ★何の為に専門職になるのか「あり方」を考えてもらう機会とし、今後の人生を豊にしてもらう。 ★自社施設と学生の進学先地域（仙台市、盛岡市、秋田市）で開催する。 ★立地は駅前等の良い立地の公的施設を使用し、参加の心理的ハードルを下げる。	多様

あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

理想を現実にするプロセス！

★戦略を練りそれを達成する方法（戦術）を磨く

参考資料

ACTION	行動（変化）内容	期限・頻度
	①ネーミング 就職サポートイベント「Nagomi Job Conference」で開催	7月・8月（夏休み） 10月（就職試験前）
	②失敗しない就職先の選び方セミナー、実際のリハビリケア見学、見学できない部分は実践動画紹介、3つ上までのスタッフとのフリートーク（スイーツを食べながら）、希望者の採用担当者との個別面談で構成	開催1.5か月前までにリーフレット作成
	③採用実績のある学校訪問でイベントの趣旨と詳細を告知し先生を通じて学生に訴求する。 実習生への個別送付。福祉系学科のある学校へ郵送で案内。ブログ発信。	開催1か月前まで
	④若手の採用担当者を登用し、問い合わせや受付の心理的ハードルを下げる。（仲良くなってもらう）	企画段階で人選
	⑤役割分担（進行、ホスト、プレゼン、フリートーク、スイーツ等）と前日のリハーサルの徹底（当日は完全個別対応）　※詳細な手段は別紙企画書参照	前日
	⑥当日は完全個別対応で、学生の思い出に残るよう記念撮影と印象的な話をする ⑦⑥の内容を、後日写真入りハガキでメッセージを添えてサンキューレターを送る。	当日 開催1週間以内
周囲を巻き込む	・内部にも目的やNJCのポイントについて周知（運営推進会議、ポスター掲示）、実習担当者やOB・Gにも参加してもらい親近感を演出。 ・当日は、気持ちよい挨拶でWELLCOME感だすこと、学生へのおもてなしを第一にすることを徹底周知。 ・知人がいたら誘ってもらうよう協力依頼　・終了後協力へのお礼を伝える	準備段階から当日。終了後

© 2020 AKEBONOKAI

NJC－2019　ジョブ・カンファレンス！
今は『仙台（学校）』『秋田』『自社』開催

地元から進学しているエリアにこちらから出向きNJCを開催！

社会福祉法人 あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

終わりが大切！
『サンキューレター』を必ず送る！

思いで（余韻）をしっかりと残す。写真があると捨てられにくい！

平成28年5月29日（日）

『輝く人財育成セミナー』
へお越しいただきありがとうございました！

社会福祉法人 あけぼの会

拝啓
初夏の候、皆様におかれましては益々ご健勝のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。
この度は、『輝く人財育成セミナー』へご参加いただき誠にありがとうございました。
専門家である皆様より頂戴しました「ご意見・ご指導」は、私たちの介護・リハビリサービスで、ご利用者様に喜んでいただくために大変参考となりました。
共にご利用者様や地域の皆様に喜んでいただける介護・リハビリサービスを提供して参りましょう。
今後とも、よろしくお願いいたします。

敬具

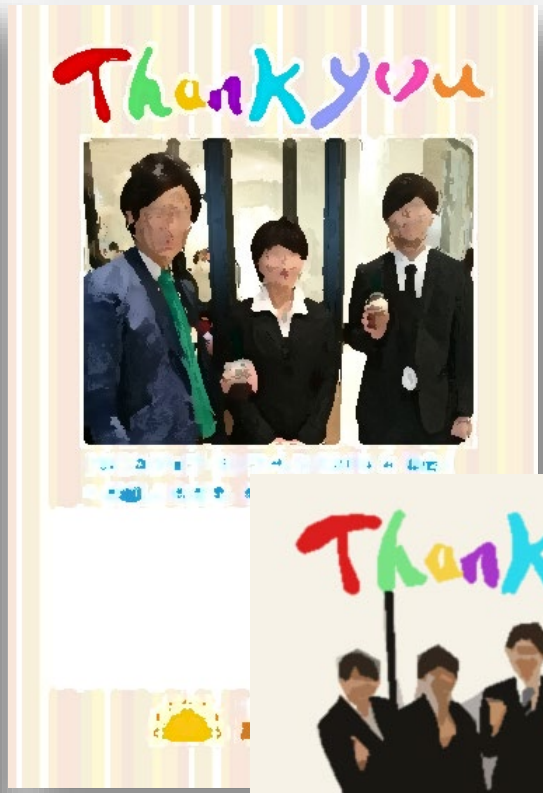
統括本部長 小原 秀和

セミナーの様子!!

皆様からお褒めの言葉を頂きました。一部をご紹介!!

ホームページで"あけぼの会"を詳しくご紹介しています♪
（URL：http://nagomi-a.jp/）
社会福祉法人あけぼの会 検索
「社会福祉法人あけぼの会」と検索してください！
※Facebook、アメーバブログもあります！

☆リニューアル!! ぜひ、ご覧下さい!!



社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

実践済み！
『採用チャネル
Indeeed・WEB・LINE活用』

ポイント

プロ新卒者自体が少ない昨今。
採用で主流にしているのがWEB活用です。
法人の採用の仕組みとして、スタンダード化してきています。
ちなみに、**専任のデザイナーと就職担当者が担当**しています。

© 2020 AKEBONOKAI

チラシだけではNG！
今は『WEB』『FaceBook』『LINE』

情報発信の便利ツール！
『FaceBook』『Amebaブログ』

秋田県大仙市大曲の社会福祉法人あけぼの会へようこそ！

★さらに今の若者たちは、
ネット上の口コミでの情報収集で安心する。
SNSでのコミュニケーションが常識！
音声通話＜メール
という事実をご存知ですか？

★『FaceBook』『Amebaブログ』は
無料で利用できる、秀逸なツールです。
使い方次第では採用だけでなく集客も…
OKな事業所（まずは知ってもらう）

- ☑ FaceBook、アメブロで情報発信している
- ☑ 頻繁に更新している
- ☑ イベント情報や採用情報が満載！

あけぼの会 検索

http://nagomi-a.jp/

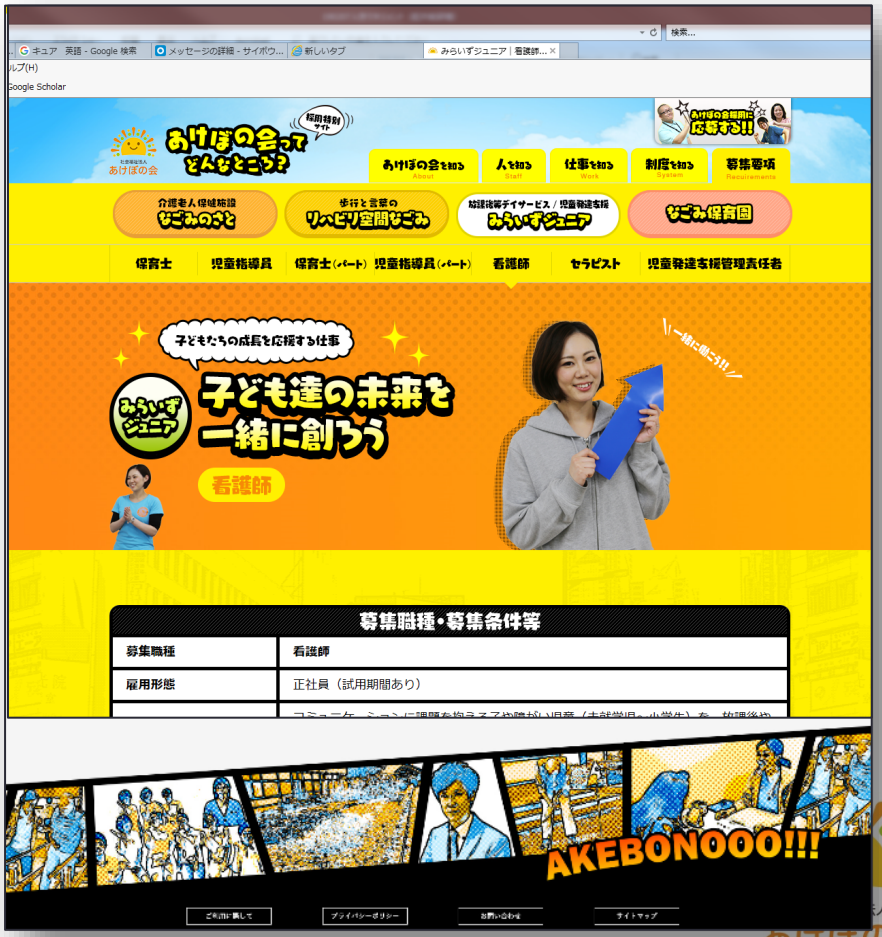
社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

採用チャネルの多様化！
Indeed+『採用特設サイトでイメージアップ』

ポップなページでイメージアップ（ハードルを下げる）

あけぼの会　採用　検索



採用チャネルの多様化！
Indeed+『採用特設サイトでイメージアップ』

特養なごみの家バージョン　問い合わせ75件、エントリー45件、採用20名

社会福祉法人 あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

問い合わせから採用までの流れ

問い合わせ

- 採用担当者にLINE、メール、電話で連絡がはいる。
  担当者の名前と顔を明確にすることで問い合わせのハードルを下げる。
- 電話は緊張するので、なるべくLINE等にする方が効果的。※気軽な分、微妙な問い合わせもある…

見学誘導

- まずはホームページをみてもらい、概要を掴んでもらう
  ※ほとんどがHPをみての問い合わせなのでクリアしていることが多い。
  スマホでみれているので、ランディングページにして離脱しないよう工夫する。
- 法人見学をオススメし、求めている職場かどうかをモニタリングしてもらうよう誘導する。
- 「問い合わせいただいた方のほとんどがそうしていますのでオススメです」のフレイズで…

見学対応

- 採用担当者が出迎え、最初は雑談をしてアイスブレイク。
- 事務長（条件等）⇒入所事業部⇒在宅事業部の順で部長が見学・説明し、雑談しながら案内する。
- 見学後、本部長が法人概要プレゼン（ビジョンと人財育成を中心に）し質疑応答。
- この際、エントリー希望をされても受理せず、今日見て聴いて感じたことを帰宅後考えもらい、
  それでもあけぼの会で働きたいと思えるのであればLINEでエントリーしてほしいと伝える。
- 「●●さんとせっかく出会ったことが嬉しいです。●●さんと長く一緒に未来を創りたいので、納得して入社して欲しいのが本音です。よく考えた上で良い返事をお待ちしております」のフレイズで…
- 最後は担当者全員でお見送りをする

採用面接

- 採用担当者がエントリー者と日程調整。
- 採用日に採用面接を行う。実際は見学時でほぼ面接は終わっているので、当日は最終確認程度。
- 明らかに採用基準に達していない場合は、エントリーさせないようにする場合もある。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 AKEBONOKAI

ここが介護事業の真骨頂!

『あけぼの会流!人財教育』

教育

新人研修のカリキュラムは1ヶ月。
最初の一歩が大切なので、
ここは力を入れて実施しています。
介護業界に不足しているのは
マネジメント人財、この層を育成
できるかが永続化の別れ道！

© 2020 AKEBONOKAI

人財創生7つのサポート体制

社会福祉法人 あけぼの会

❶現場に出る前に **1か月の新人研修**

※**基本的知識**と**技術**が身につき、**未経験でも自信**がつく！

❷安心の **T・T制度**

※**1年間**、**新人（レーニー）**を**先輩（トレーナー）**がサポート！

❸アウトプットの場 **『新人王決定戦』**

※毎年白熱！Rookie of the Yearをかけた遊び！

❹資格取得無料 **なごみアカデミー・ミライズ福祉アカデミー』**

※**介護福祉士実務者研修**、**初任者研修**が**無料**で取得できます！（自社開催）

❺キャリアパス制度 **スターロード☆**

※やればやるほど成長でき認めてもらる仕組みを見える化！

❻役職者を目指す人向け **あけぼの人財養成塾**

※マネジメント、マーケティング、自分を変える方法まで伝授！

❼楽しいを創る **プロジェクト企画**

※必要なのはやる気のみ、オモイヲカタチニするプロジェクト！

© 2020 AKEBONOKAI

実践事例「新人対応」ある！ある？

新人職員が入職して大事に育てたいけれど、

「期待の新人が早々現場デビュー！」

という状況もあることないですか？

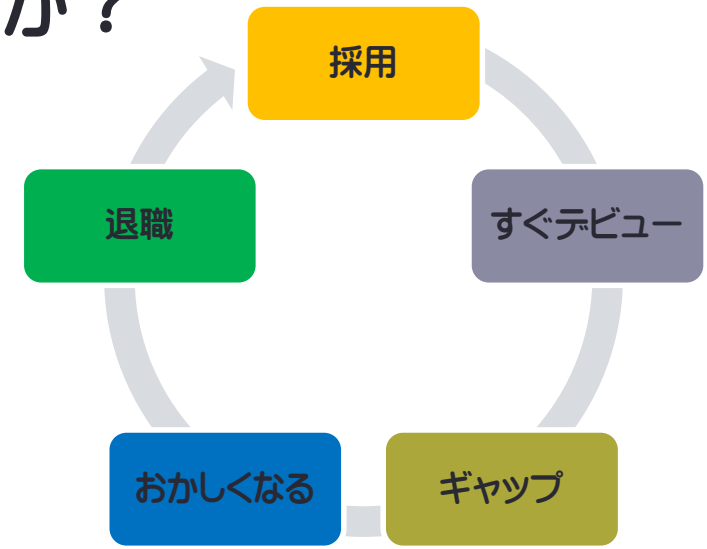
1か月後には

↓

顔つきが変わったり、

ケアが雑になったり、

一人ぼっちだったり、



最後は短期間で辞めちゃったりする人いません？

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

あけぼの会も・・・

H24年度前はTT制度もマニュアルもなかった

・教え方、内容がバラバラ。
　職員によって、教え方、内容が違う。

放っておくと

新人「この
「昨日
と

・人はいるけど、業務の負担が減らない
・新人教育担当にはなったが、
　どうすればいいのか、教え方が不安

※指導内容、何を教えるのか明確でない。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

新入社員を
1人前の戦力に育てる
教育プログラムが必要

© 2020 AKEBONOKAI

新入社員に
「なって欲しい」
目標値とスケジュール
を具体的に決め見える化し
育てられる体制が必要。

© 2020 AKEBONOKAI

参考資料

新規採用者育成計画

新規採用者が、スタッフの役割や業務内容を1日も早く、安心して遂行できるように、育成実践計画を立案します。

期間	育成目標	育成の計画（能力）	担当者
4月 （1か月目）	・法人の理念、事業方針、組織体制を知る ・正しい質問の仕方、メモの取り方を学ぶ	・オリエンテーション・施設見学 ・法人概要説明 ・理念、事業方針、組織体制 ・3ヶ月でスーパールーキー3年でエースになれる方法	統括本部長
	・介護保険制度を学ぶ ・リスクマネジメントを学ぶ ・正しい、報告、連絡、相談を学ぶ ・社会人マナーを学ぶ ・育成制度を学ぶ	・介護保険制度、 ・リスクマネジメント ・報告・連絡・相談 ・ケアマネジメント・ケアプラン ・ビジネス、接遇マナー ・トレーナートレーニー制度	マネジャー 係長 リーダー
	・法人サービスについて学ぶ ・専門職の役割を学ぶ	・上長面談 ・スーパーローテーション （各部署、各職種の役割を覚える）	担当役職者 担当部署
	・基本的な介護技術を知る、体験する	・介護技術研修 （食事、排泄、入浴、移乗等）	マニュアル作成 メンバー

© 2020 akebonokai

参考資料

新規採用者育成計画

新規採用者が、スタッフの役割や業務内容を1日も早く、安心して遂行できるように、育成実践計画を立案します。

期間	育成目標	育成の計画（能力）	担当者
5月 （2ヵ月目）	・ご利用者様の個性（氏名、生活背景等）を知ることができる ・日常的な仕事を先輩職員と一緒に行うことができる	・担当者の業務同行 ・ご利用者様とコミュニケーションをとる ・食事、排泄、入浴、移乗等 ・フォローアップ研修研修 ・トレーナートレーニー面談	担当役職者 トレーナー 担当委員会
6月 （3か月目）	・日常的な仕事の一部をなにかを見ながら、聞きながら、時間がかかっても、先輩職員のフォローを受けて行うことができる	・フォローアップ研修 他：カルテ記載 報告書作成等	
7月 （4か月目）	・日常的な仕事の一部をなにかをみながら、聞きながら、時間がかかっても行うことができる		
8月 （5か月目）	・日常的な仕事の一部を時間がかかっても、自立して行うことができる	・企画書実践	
9月 （6か月目）	・日常的な仕事を自立して実施する		統括本部長 マネジャー

© 2020 akebonokai

参考資料

新規採用者育成計画

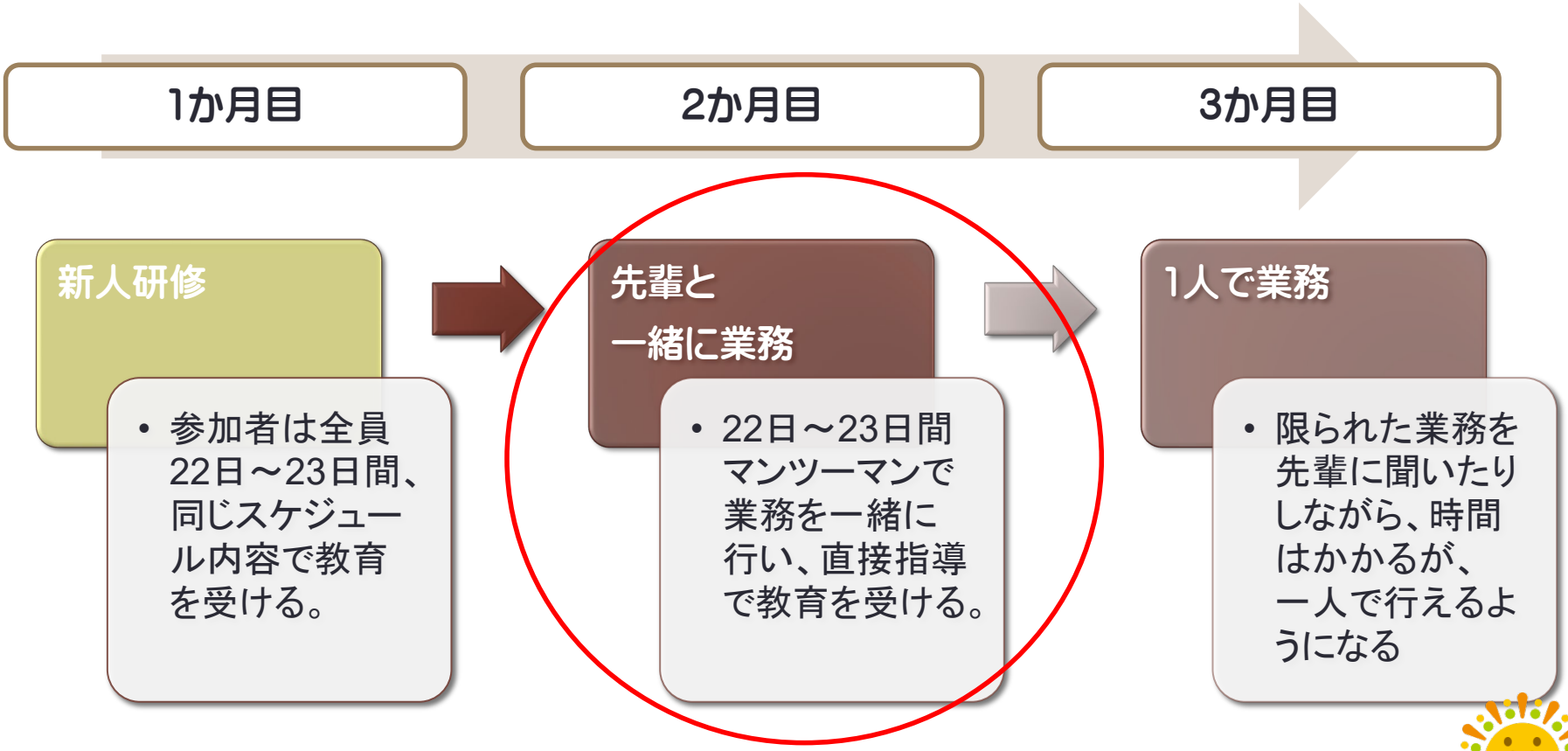
新規採用者が、スタッフの役割や業務内容を1日も早く、安心して遂行できるように、育成実践計画を立案します。

期間	育成目標	育成の計画（能力）	担当者
10月 （7ヵ月目）	・先輩が行っている限定された業務を先輩職員と一緒に行うことができる	・基本的介護実践 ・夜勤訓練 ・防災訓練 ・フォローアップ研修 ・トレーナートレーニー面談	担当役職者 トレーナー 担当委員会
11月 （8か月目）	・先輩が行っている限定された業務を、時間がかかっても自立して行うことができる		
12月 （9か月目）	・限定された業務を自立して実施する	・新人王（介護技術研修会）	マニュアル作成メンバー
1月 （10か月目）	・ご利用者様を理解し、先輩と一緒に個別支援を充実させることができる	・介護計画作成	
2月 （11か月目）	・ご利用者様の特性を理解した上で、時間がかかっても個別支援を充実させることができる		
3月 （12か月目）	・全ての日常的な仕事を自立して、自信をもって行うことができる ・相談すべき点について、適時に、適切な人に相談することができる ・後輩を迎える心構えができる		

© 2020 akebonokai

入社後、2か月以降の育成計画を法人で考えたい

（例）入職者の3か月間の過ごし方



社会福祉法人 あけぼの会

© 2020 akebonokai

育成目標は一緒、育成方法は？

5月

・23日間+

OJT（仕事を通して育成する方法）
・育成担当者の同行
・マニュアルに沿った業務実施
（共通）接遇マニュアル
（介護）介護技術スタンダードマニュアル
（介護）業務手順マニュアル

具体的な育成スケジュールが必要
（例）1日×23日間の業務内容

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

重要！　2か月目の育成計画（1日目）

部署	生活支援課	職種	看護師	実施期間	平成30年4月30日～6月1日
・	**日常的な仕事を先輩職員と一緒に行うことができる**				
・	**ご利用者様の個性（氏名、生活背景等）を知ることができる**				
・					
	時間	業務内容			
AM	8：30～9：00	当日出勤しているスタッフに**大山係長**が紹介、スタッフから挨拶と自己紹介してもらった後、自己紹介をする。			
	9：00～10：00	ご利用者様を**大山係長**から紹介してもらい、名前や特徴のメモをとる。自己紹介をする。			
		（ノックして入る、挨拶、笑顔、声掛け）			
	10：00～10：20	AB遅番スタッフへの挨拶、自己紹介（上記同様）			
	10：20～11：00	リハスタッフ、通所スタッフ、３Fスタッフへの挨拶、自己紹介（上記同様）			
	11：00～11：40	オリエンテーション。AB棟の特徴、SS、処置室、物品庫			
	11：40～12：00	事務スタッフへの挨拶、自己紹介（上記同様）			
	12：00～12：15	Aチーム食事を見学（１F）			
	12：15～12：30	Bチーム食事を見学（２F）			
		昼休憩　＊5分前行動			
PM	13：30～16：00	入浴介助見学（内・外）			
	16：00～17：00	日報を作成し、担当者からフィードバックしてもらい、メモを取る。			
		生活支援課全体へ、帰りの挨拶を大山係長と一緒に行う。			

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

トレーナートレーニー制度・フォローアップ研修

「脱：今年の新人は使えない・先輩が教えてくれない」「一発勝負はNG」

★トレーナー・トレーニー制度

☑1年間新人（トレーニー）に先輩指導者（トレーナー）がついての指導
（技術的なことから悩みまで対応）

☑月1回のTTミーティング、上長面接
（進捗確認、課題共有・解決）

★フォローアップ研修

☑3ヶ月後の7月から順次時間内での研修を開催

・ボディメカニクスⅡ　・シーティング　・事故防止対策　・身体拘束廃止
・虐待防止　・認知症対応（各論）　・口腔ケア　・記録の書き方
・感染症対策（インフルエンザ、嘔吐対応）　・介護に必要な医学知識
・褥瘡予防　・ターミナル　・ケアプラン（基礎、実務）

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

TT制度とは（年間）

4月（1か月目）研修期間

新入社員（トレーニー）

5月（2ヵ月目）

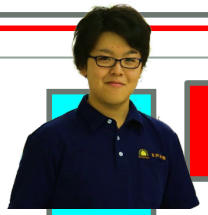
6月（3ヵ月目）

7月（4ヵ月目）

8月（5か月目）

9月（6か月目）

10月（7ヵ月目）



先輩職員（トレーナー）

11月（8か月目）

12月（9ヵ月目）

1月（10ヵ月目）

2月（11ヵ月目）

3月（12か月目）

上長（係長・リーダー）

毎月設定した
目標の達成度を振り返る（合計11回）

マネジャー（年2回）

マネジャー（2～4か月）
『Cafedeしゃべーる』

統括本部長（年1回）

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

2カ月目～日常業務がスタート

1カ月

日常業務が出来るようになるためには
「日常業務が行える」ように
1ヶ月目の個人目標を具体的に決めましょう！！

↓

日々実行・・目的に向かってチャレンジします。

↓

最終的に達成！？きらきらと輝ける存在に

・きら☆シート
・TTミーティング

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

目標設定

きら☆シート

日常業務が行えるようになるための成長項目は、多数ある。

点在する成長項目を1枚のシートに落とし込み、皆さんにわかりやすくしました。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

目標設定（きら☆シート）

①法人が設定したスタンダードな目標（大項目）

- ・法人理解
- ・接遇
- ・コミュニケーション
- ・知識
- ・技術
- ・指導力

②部署で設定する自由な目標項目

（例）先輩職員と一緒に業務（早番・遅番）が行える

①+②1枚の「きら☆シート」を活用

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

目標設定（きら☆シート）

接遇項目（挨拶）を例に・・

1、出勤したら誰にでも大きな声で
「おはようございます」と挨拶している。

2、人に手助けしてもらった時
「ありがとうございます」と
素直に感謝の気持ちを表している。

3、人に迷惑をかけたり、間違いや失敗をした時
「すみません」とすぐに謝っている。

4、居室に入る際はノックし
「失礼します」と声をかけている。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

きら☆シート　目標と評価

			自己評価 1か月目
接遇	□挨拶	1、出勤したら誰にでも大きな声で「おはようございます」と挨拶している。	
		2、人に手助けしてもらった時「ありがとうございます」と、素直に感謝の気持ちを表している。	
		3、人に迷惑をかけたり、間違いや失敗をした時「すみません」とすぐに謝っている。	
		4、	

毎月末に自分自身が点数を記入
（ポイント化）
5・・出来ている
4・・ほとんどできている
3・・半々
2・・出来ていない時が多い
1・・出来ていない

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

きら☆シート

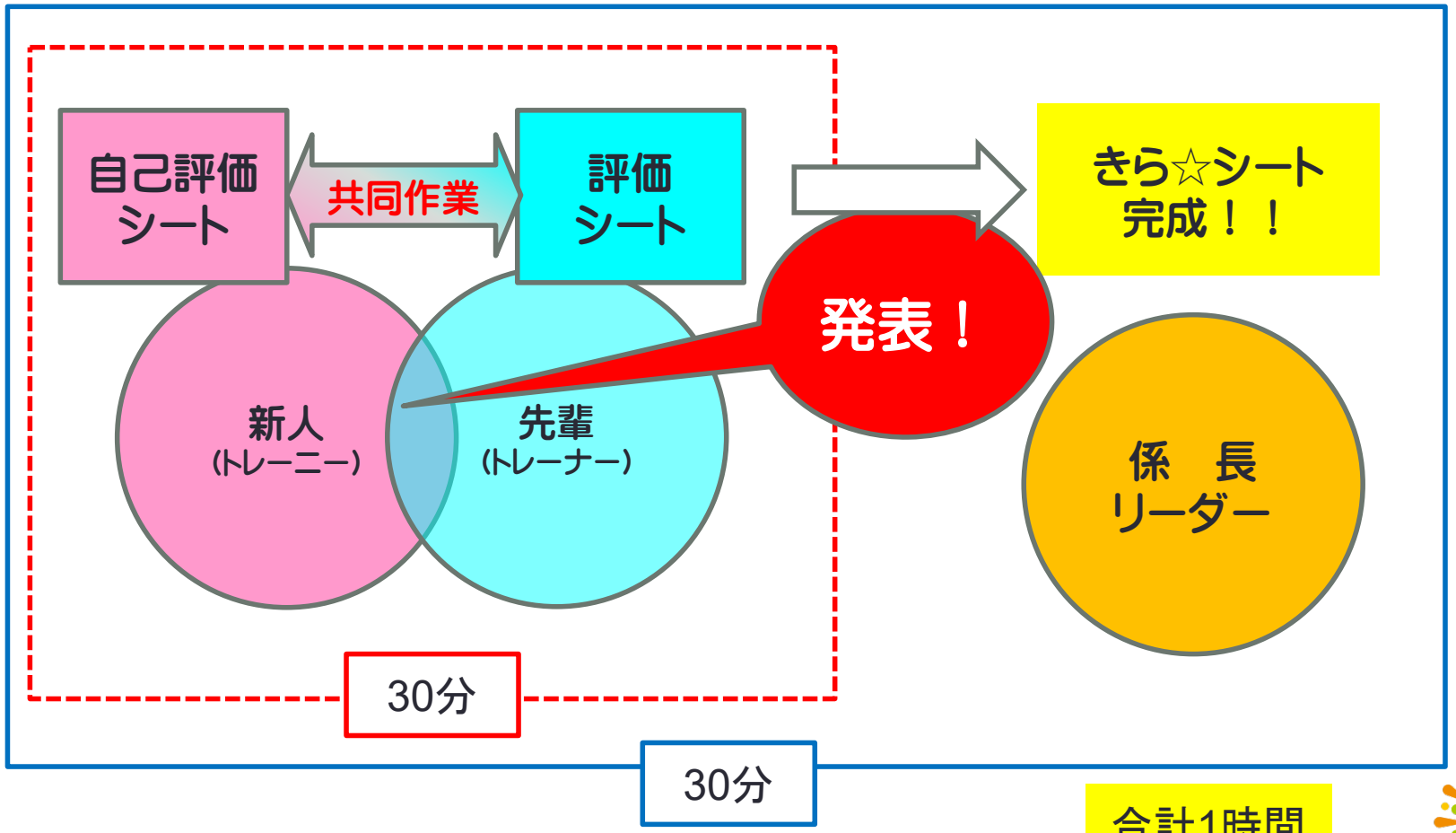
1か月目			自己評価 1か月目
接遇	□挨拶	1、出勤したら誰にでも大きな声で「おはようございます」と挨拶している。	3
		2、人に手助けしてもらった時「ありがとうございます」と、素直に感謝の気持ちを表している。	3
		3、人に迷惑をかけたり、間違いや失敗をした時「すみません」とすぐに謝っている。	4
		4、居室に入る際はノックし「失礼します」と声を	2

トレーニーは毎月自己評価します。
すべてチェックしたシートを作成し、トレーナーと上長と振り返りを行います。
TTミーティング

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

TTミーティング（毎月1回）



社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

成長基準としてTT制度がある。

あなたの成長を見る

キャリアアップの過程や必要水準

自分がどのようなスキルや専門性を身に付け

出来るようになった所は成長した証

出来ていない所は成長材料」

目的意識を持って日々の仕事に取り組める

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

フォローアップ

全ての部署（職種）が
共通シートを活用しながらフィードバック。

2か月目
・シート作成
・TTミーティング（+上長） 1時間

きら☆シート

3か月目
・シート作成
・TTミーティング（+上長） 1時間

4か月
・シート作成
・TTミーティング（+上長）1時間

5か月
・シート作成
・TTミーティング（+上長） 1時間

6か月
・シート作成 ・TTミーティング 1時間
・フォローアップ研修（マネジャー）

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

フォローアップ（トレーナー）

・きら☆シートを活用して1か月を共に振り返る。

・トレーナーも新入職員の熱心な働きぶりを業務で確認しながら、きら☆シートに評価します。

・自身のみならず、他者の積極的な指導を受けながら努力ポイントを見つけ、共に成長していく。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

フォローアップ（マネジャー・係長・リーダー）

・定期的にトレーナーと共に面談

・きら☆シート（2者評価）を確認した上で、
　頑張りを承認

・残された課題も抽出しアドバイスやレクチャー。
　部署レベルでの対応策を見出す。

・トレーナーからの報告を受けながら業務状況の確認

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

『真剣にふざける！！』
新入社員へのおもてなし
３つの実践事例紹介

© 2020 AKEBONOKAI

実践事例紹介①

事例紹介『カレーなる一族』

「4人のアイアンシェフが手作りカレーで
新入社員をおもてなし！！」

目的は研修後1か月経過した新入社員＋先輩トレーナー達の頑張りを称え、スタッフ同士の交流やリフレッシュ

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

実践事例①まとめ

POINT

新人職員と食事会を通して楽しみながら交流できます。

効果

・新人と**仲良く**なれるし、自分も楽しんで参加できる。
・新人の**悩みや本音**が聞け、課題がわかる。
・「ありがとう」のオモイが**ダイレクト**に伝えられる。

注意

・作るカレーの量

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

実践事例紹介②

取組紹介『声　　決定戦』

「新人が声　　しかったと
思う先輩　　出」

目的は新人　　ミュニケーション
回数が増える　　ンアップ

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

実践事例②まとめ

POINT

「声をかける」ことなので、特別な技術は不要です。

効果

・新人に声をかける職員が**増える**。
・**会話したことのない**、他部署や他職種が協力者になる。
・意外と新人に声をかけている**職員が分かる**。
・職員全体の**モチベーション**を上げられる。

注意

・早めの告知とスケジュール調整が必要。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

実践事例紹介③

入社前に法人で実践したい
企画書を**新入社員が立案!**

立案した企画を
先輩スタッフは
責任を持って

必ずカタチにする！

© 2020 akebonokai

実践事例③

新入社員企画
「かくれんぼ～全員見つかるまで帰れまテン～」

施設内に隠れたご利用者様を見つけるまでは
帰られない(-_-;)

隠れるのもリハビリ、探すのもリハビリ

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

実践事例③まとめ

POINT

新人が考えた企画を忠実に再現することに心がける

効果

・自分たちの考えを実現する先輩をリスペクトする。
・日常業務が中心となりつつあるので、息抜きになる。
・企画書に必要な実践力・スキルが身につく。
・ゴールがあるので、達成感が味わえる。

注意

・安全面には配慮しましょう。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

新人王決定戦！（介護技術選手権）

★新人研修で修得した介護技術をテーマに沿って披露し、磨き上げが最も素晴らしい職員に「新人王」の称号を与え、称える あけぼの会年度末のビックイベント!!

★あけぼの会は介護事業所。基本的介護技術は学んでもらい「アウトプット」

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

新入社員へのアプローチPOINT

☑新入社員を一人前に育てあげる教育プログラム

※新入社員に「なって欲しい」目標値とスケジュールを具体的に決める！

☑誰でも教えられる仕組み

※非凡、平凡問わず、誰もが共通して教育できるマニュアル等

☑具体的なOJTスケジュールは必須

※部署に丸投げは厳禁！人によっては駒使いされてしまうので注意！

☑新入社員自信の頑張りを認める体制を

※他者評価のみはNG。
自分自身の頑張りや行動を振り返るためにも自己評価の機会を！

☑真剣にふざける

※時にはガス抜きも大事。新人が動いていける環境とサポートを！

© 2020 AKEBONOKAI

ここで働いて良かったを創る!

『あけぼの会流!
人財定着の仕掛け』

定着

中堅職員へ期待する能力や役割を
明確化・見える化をし、
キャリアの開発支援をする。

成長実感を与える仕組みや制度が
あけぼの会流キャリアパス
『スター☆ロード』

© 2020 AKEBONOKAI

輝く人財を定着させるために大切なこと！

『働き方改革』…真の意味を考える！

ただ、時間内に業務が終わる、有給が5日取得できるだけでは、
職員定着は困難です。

大切なことは、

①新人～中堅職員へは**役割・期待する能力を明確に見える化**し、
可能であれば1人1人に丁寧に説明すること

②**成長を実感できる**仕組み、環境をつくること

③通常業務に追われ、**視野が狭くなっている中堅職員に対**
して、上司が現状の仕事に対する満足度や将来の方向性、
目標を達成するための行動指針について**考える手助け**を
すること（フォロー）

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

あけぼの会流キャリアパス

キャリアパス＝キャリアの道筋をつくる

必要な人財となるよう、一定の基準を決める。

→あけぼの会が求める人財創生

「一定の基準」とは？

→理念、ビジョン、事業方針、マニュアルに沿った内容！

（例）

- チェックシート（セルフ、上長）
- テスト
- 実技
- 施設内研修参加

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

スター★ロード（幸せと笑顔になれる5つの階段）

あけぼの会独自のキャリアパス制度で成長の見える化

★キャリアの見える化への取り組
「スター★ロード　プロジェクト」

- 介護職のスキルを認定する仕掛け
- 介護職員自ら基準を作り、試験問題職員自ら作成している。
- スター、ブロンズスター、シルバースター、ゴールドスター プラチナスターの5段階で認定
- 26年度後期の導入を目指し、大詰めとなっている。
- 試験に合格すれば給与も増える仕組み。
- 経営層は内容もほぼ口出ししていない。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

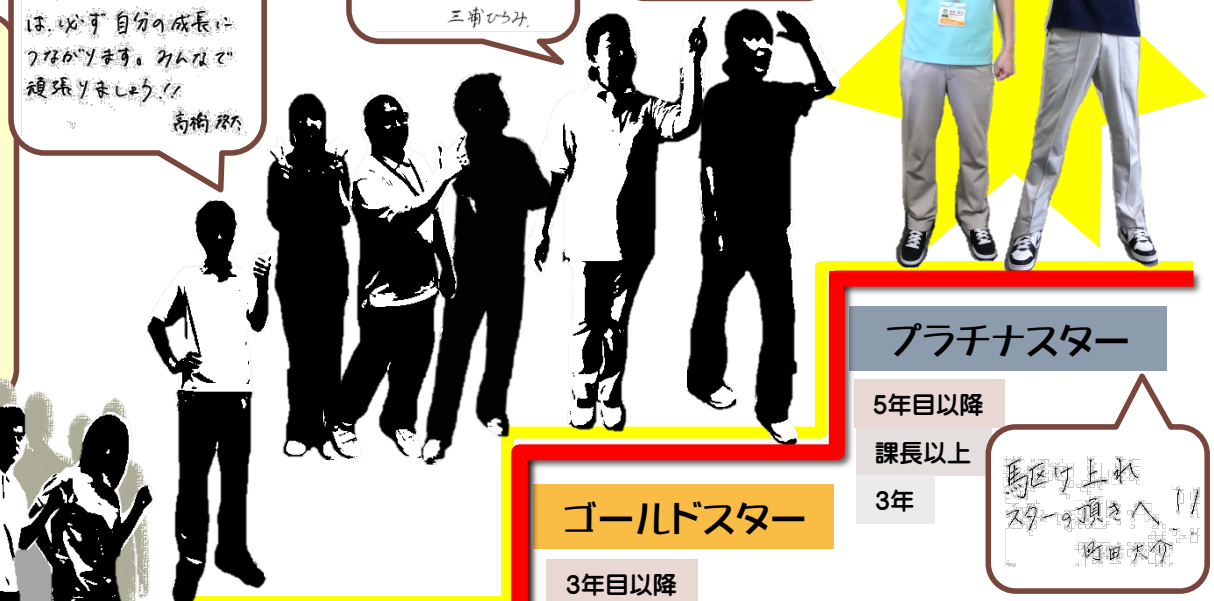
スター★ロードとは・・・

キャリアパス制度のこと。
あなたの幸せや成長を応援する制度です!!

スター★ロードのメリット

- ☑区切り区切りでの乗り越える課題が明確になる
- ☑○年後の自分が創造できる
- ☑自分の成長計画が立てやすい
- ☑給料（手当て）を増やしたい
- ☑将来、介護王や管理者として活躍したい!!
- ☑自分の才能を評価してほしい
- ☑新しいプロジェクトのメンバーになれる!?

1つでも☑に興味のあるあなたは必ず成長できます!!
スター★ロードを進みましょう!!



各階級のイメージ

※プロジェクトメンバーを中心に掲載しています。

スター
新人職員
一般職員（試用）

ブロンズスター
新人職員
一般職員（試用）
1年

シルバースター
3年目以降
一般職員
2年

ゴールドスター
3年目以降
係長・リーダー
3年

プラチナスター
5年目以降
課長以上
3年

期待されるレベル
期待される役職

階段を駆け上がり
自分の力に自信を!!!
目指せ!!!
「プラチナスター」
「介護プロフェッショナル」に
一緒になりましょう!!!

プラチナスターになるためには・・・

定期的に行われる各階級の
試験をクリアするだけ!!

試験項目
①ペーパーテスト
②実技テスト
③作文
④面接
※各階級によって
試験項目は違います

© 2020 akebonokai

スター★ロードのねらい

確実にステップUP

・真剣に、一生懸命頑張れば、頑張るほど、
自分のスキルアップになる。

素直，プラス発想，
勉強好き！

*スキル、やりがいが、段階的に向上。

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

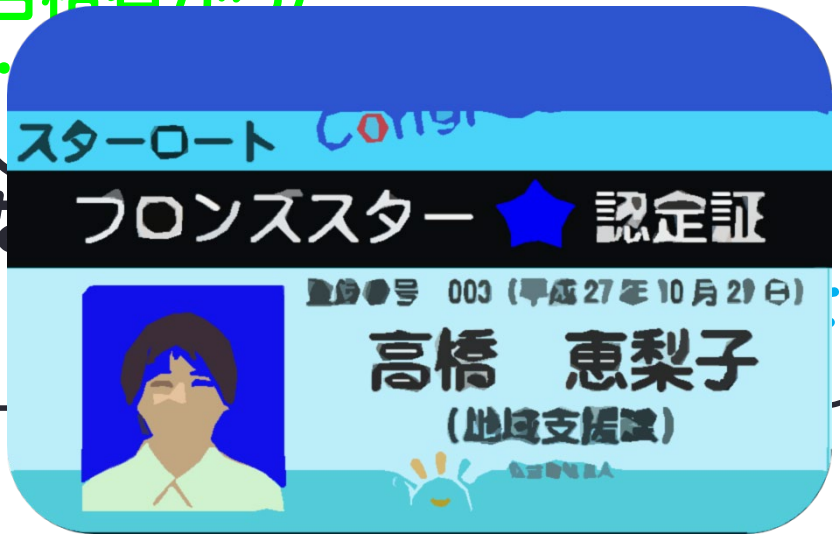
スター★ロードの構成

		スター	ブロンズスター	シルバースター
等級		1等級	2等級	3等級
人数				
期待されるレベル		新人（中途）職員	新人（中途）職員	3年目以降
期待される役職		一般職員（試用）	一般職員（試用）	一般職員
前提条件				
昇格機会		3ヶ月	6ヶ月	6ヶ月
目安となるサービス時間		6ヶ月	1年	2年
（全体研修）受講			新人研修への出席	感染予防必出研修への出席 接遇必出研修への出席 R4研修への出席
テーマ		項		
	法人理解	□基本理念	□委員会の理解 □各部署理解	□運営方針 □各部署の役割把握
接遇	マナー	□身だしなみ □挨拶（Lv1） □言葉づかい □タイムカード □体調管理	□職場のルール	□環境整備 □接遇マニュアル □挨拶（Lv2） □
接遇	コミュニケーション	□目線	□電話対応（内線）	□電話対応（外線） □受容・傾聴 □認知症対応コミュニケーション □部署内連携
知識	介護・医療・法律	□個人情報保護 □介護・医療専門用語（申し送りレベル） □感染予防知識	□介護・医療専門用語 □リハビリ理解 □介護技術マニュアル（Lv1） □認知症の理解（Lv1） □緊急時対応（Lv1） □医療行為への理解（Lv1）	□介護・医療専門用語 □緊急時対応（Lv2） □ひやりハット・事故への対応 □R4 □感染症の理解 □福祉用具理解 □認知症の理解（Lv2） □ターミナルケア（Lv1） □医療行為への理解（Lv2）
技術（実技試験）	介護技術	□利用者の名前を覚える □スタンダードプリコーション実施	□見守り □コール対応 □リハビリ実施（補助有） □夜勤業務（Lv1） □バイタルチェック	□介護技術マニュアル（Lv2） □リハビリ実施（補助無） □夜勤業務（Lv2） □個別ケア
技術（実技試験）	通常業務関連		□記録（Lv1） □ホウレンソウ（Lv1基本）	□記録（Lv2） □PCスキル（Lv1） □行事企画 □ホウレンソウ（Lv2実践） □部署内の役割（部屋担・係等）

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

成長が実感できる仕組み・環境をつくる



社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

成長が実感できる仕組み・環境をつくる

スター☆ロード
～幸せと笑顔になれる５つの階段応援し隊～

スター合格
おめでとうございます。
あなたは あけぼの会にとって
絶対に必要な人財です。
これからも〝スターロード〟の階段を
駆け上がって下さい!!
統括本部長 小原

社会福祉法人
あけぼの会

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

実践後のフォローアップ体制

社会福祉法人
あけぼの会

平成31年2月28日（木）
スター☆ロードプロジェクト

第4回　シルバースター（第三段階）筆記試験 間違いが多かったベスト3

1位　個別ケアについて

※自分達の行っているケアが、個人を大切にしているケアとなっているか振り返りましょう。個別ケアを行う上で、各場面でその方にあった介護は何なのかを創造し、個人を大切にしたケアを考えて提供するようにしましょう！

2位 運営方針について

※運営戦略「ビジョン未来創造-ANS」の部署事業方針の内容の説明が不十分でした。
事業方針書を読み込み、自分の部署が目指す方向や取り組むべき課題を理解して業務するようにしましょう!!

3位　事故発生後の対応

※事故発生時のフローチャートの穴埋めができておりませんでした。
事故防止対策チームが作成して部署に掲示しているフローチャートを理解し実際に事故が起こった時にすみやかに対応できる準備をしておきましょう!

★ 第5回 シルバースター試験は7月頃を予定しております。
○筆記試験
○チェックリスト評価
○実技試験（介護技術・PCスキル）
試験範囲を掲示した際は各自確認お願い致します。

間違えた所を確認して次は合格を目指しましょう♪

社会福祉法人
あけぼの会

平成31年2月28日（木）
スター☆ロードプロジェクト

第4回　シルバースター（第三段階）実技試験（介護技術） 間違いが多かったベスト3

1位　スタッフを褒める

※育成をしていく上で、指導することと同時に大事なことは『褒める』ことです。知識や技術、意識や行動と、それぞれ社会人として、介護士としてのレベルアップしていくためにも長所をみつけ、褒めることをこころがけましょう。

2位　ケアの指導・アドバイス

※スタッフの間違いに気づき、声をかけてコミュニケーションをとること、スタンダードマニュアルを理解した上での介護技術指導や、正しいケアに導くためのアドバイスが必要です。
普段のケアを振り返り、実践しましょう。

3位　尊厳

※年長者に対して敬った対応についての指摘が不十分でした。
雑な言葉のかけ方、無言での対応などは相手に不安を与えます。
普段からご利用者様が幸せと思えるケアを実践し、尊厳を押さえたケアを指導できるようにしましょう！

★ 第5回 シルバースター試験は7月頃を予定しております。
○筆記試験
○チェックリスト評価
○実技試験（介護技術・PCスキル）
試験範囲を掲示した際は各自確認お願い致します。

間違えた所を確認して次は合格を目指しましょう♪

社会福祉法人
あけぼの会

© 2020 akebonokai

中堅職員へのアプローチPOINT

☑ **役割・期待する能力を明確に具体的に見える化！**

※可能であれば1人1人に丁寧に説明すること

☑ **成長を実感できる仕組み、環境をつくる！**

※評価だけにならないよう、成長を認める、承認する場をつくること

☑ **上司が現状の仕事に対する満足度や将来の方向性、目標を達成するための行動指針について考える手助けをする！**

※求められる職務行動に対して「よくできたこと」「改善が必要なこと」を上司が評価（まずは褒めるから！）
個別面談で、時期に向けて具体的にどうのように行動していくか、一緒に考えたり、アドバイスを行う。

© 2020 AKEBONOKAI

さらにあけぼの会の進化は止まらない…

新たな人財育成プロジェクト！

2015年8月　マネジメントコースの幕開け

あけぼの会の頂点に座るのは誰だ！

実践したものだけが知っている成長ストーリーがここにある…

あけぼの会入社以来19年間で気づいたこと・・・
介護職、相談員、ケアマネジャー、管理職、経営幹部として、
激動の介護業界で多種多様な場面でキャリアを積んできました。
成功する人は「在り方とやり方」「成長に必要な●●」を知っています。
若手リーダー・候補者・やる気のある方にそのすべてを伝えます！

八月開校

あなたの未来を輝かせる

あけぼの人財養成塾

成長志向型研修

- ☑「変わりたい」と思っているあなた
- ☑「幸せになりたい」と思っているあなた
- ☑ 目標達成をより明確なものしたいあなた
- ☑ ブランディングに興味があるあなた
- ☑ リーダーシップ力を身に付けたいあなた
- ☑ マネジメント力を身に付けたいあなた
- ☑ 部下のモチベーションをあげたいあなた
- ☑ 職場の雰囲気を明るくしたいあなた
- ☑ 前向きに取り組めるようになりたいあなた
- ☑ 自分の未来を創造したいあなた
- ☑ 一緒に法人の未来を創りたいあなた

魂を込めて僕の知っている全てを伝え必ず皆さんを人財に変えます。

あなたの一歩で一年後が変わる

© 2020 AKEBONOKAI

AKEBONO UNIFORM DESIGN AWARD 2018

『スタイシッシュ』…働くをかっこいいに！

DREAM LAND PRESENTS

NUC

NAGOMINOSATO UNIFORM COLLECTION

10/14 mon

着用 START

★職員からユニフォームのデザインを募り、コンペ実施。
採用チームのデザインを実際にユニフォーム化！

© 2020 AKEBONOKAI

まとめ

何のために働くのか!

…結局最後は人財マネジメント

© 2020 AKEBONOKAI

基本的な実践方法

私は、
その具体的なアプローチとして
『プロジェクト』を考え、光をあてたい
『人材』を『冠（担当者）』とします。
そして、良い結果となるようサポートし、
その『成果（成功体験）』を
その子の『自信や実績』として残し、
人財創生し続けます。

© 2020 AKEBONOKAI

挑戦・次々に生まれる「独自性」

あけぼの会の一番の自慢は「スタッフ」です

© 2020 akebonokai