

# 人が活ける組織づくり

～ソーシャルビジネスと人財～



日本政策金融公庫  
国民生活事業

## CONTENTS

### 組織づくりのポイント▼▼

! ? 理念共有・浸透

⌚⌚ 関係性づくり

▶▶ 個別支援

## 1

P.4-5

⌚⌚ 理念共有・浸透  
⌚⌚ 関係性づくり  
**経営理念はスタッフ全員で考え、完成させ、実践していくもの**

NPO法人 コンカリーニョ 理事長 斎藤 千鶴 氏



## 2

P.6-7

⌚⌚ 関係性づくり  
▶▶ 個別支援  
**成長している実感と優しい人間関係を構築する職場づくり**

株式会社リプライズ 代表取締役 下沢 貴之 氏



## 3

P.8-9

! ? 理念共有・浸透  
⌚⌚ 個別支援  
**誰もが暮らしやすい地域づくりの実践を通じ、皆で成長していく**

社会福祉法人 くるみ 理事長 岡本 久子 氏



## 4

P.10-11

! ? 理念共有・浸透  
▶▶ 個別支援  
**互いの関係性が良くなれば、思考の質、行動の質は高まっていく**

NPO法人 みつばのくろーばー 代表理事 堀内 直也 氏



## 5

P.12-13

⌚⌚ 関係性づくり  
▶▶ 個別支援  
**良いことも、そうでないことも、ちゃんと伝え合うことが関係性をつくる**

株式会社PHコミュニケーション 代表取締役 工藤 将茂 氏



## 6

P.14-15

⌚⌚ 関係性づくり  
▶▶ 個別支援  
**大切なのは、敬意を払い合い互いの意図を共有しようとする努力**

一般社団法人 いなかパイプ 代表理事 佐々倉 玲於 氏



## 2

## 「かっこうの森」 株式会社リブライズ

## 組織概要

所在地 青森県八戸市  
 創業 平成15年9月  
 分野 高齢者支援  
 業種 老人デイサービスほか  
 従業者数 90名  
 電話 0178-80-1515  
 U R L <http://www.kakkou.sakura.ne.jp/top.html>



スタッフみんなで参加したマラソン大会の様子



「かっこうの森」の外観

### ソーシャルビジネスの概要

#### Mission 使命

利用者・職員・組織が「幸せ」になること。

#### Action 主な取り組み

##### 1 老人デイサービス

デイサービス「かっこうの森」を運営。その他、入所施設としてサービス付き高齢者向け住宅、グループホーム、老人ホームがあり、合計4カ所を運営。「かっこうの森」では、理学療法士によるリハビリに加え、地元食材を使用した手作りの日替わりランチや居心地の良い空間を提供。また、利用者個別の鍵付きロッカーを設置し、私物の持込みを可能としている。「当たり前のことが当たり前にできる」をモットーに、利用者の衣・食・住を丁寧にサポートすることで、個人の尊厳を大切にしている。

##### 2 フィットネス事業

一般市民向けのスポーツジムの一角にデイサービス機能を持たせた「ライフジム」を運営。要支援・要介護者には運動機能の維持・向上を、若い世代には介護予防や健康増進の考えを広げ、地域の健康寿命延伸につなげることが狙い。

##### 3 今後の展望

現在の社会は、健康が悪化してから医療専門職を活用しているが、予防の段階から医療専門職に相談できる環境を整えることが重要と考えている。医療専門職が地域で身近な存在になるために、一般市民が足を運べるような魅力的なデイサービスをつくりあげていく。

## interview



—スタッフ同士の関係性づくりのために取り組んでいることを教えてください。

### 優しい強制力で コミュニケーションのきっかけをつくる

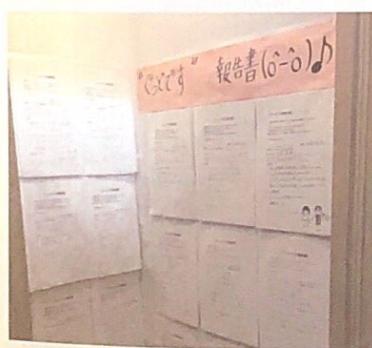
介護の職場は、介護士、看護師、ケアマネージャー、理学療法士など、多くの職種が混在しており、見えない「職種の壁」が存在すると感じています。この壁をなくす取り組みとして、スタッフには社員食堂で利用できる無料食券(月当たり8枚)を配付しています。ただし、これを利用するには「先に座っているスタッフと同席すること」が必要です。優しい強制力によって、普段話さないスタッフと交流を持つ機会を生み出し、地道に人間関係を築いていくことが目的です。また、社内SNSも導入しています。日々の出来事や感じたことなどを共有することで、他部署で行っている取り組みへの理解を深めています。さらに、法規の規模が大きくなりスタッフが増えると、「あの人誰?」問題が発生します。そこで、スタッフ全員のプロフィールをまとめた「スタッフ名鑑」を毎年作成し、各部署に配付しています。趣味や特技などプライベートに関する情報も共有することで、スタッフ間のコミュニケーションのきっかけづくりをしています。



—スタッフの成長を応援するために工夫していることはありますか。

### やりがいを感じられる職場環境が 成長につながる

スタッフが仕事のやりがいや面白さを感じられるようにする取り組みとして、「ぐっどです報告書」と「やりがいシート」があります。「ぐっどです報告書」は、スタッフの何気ない対応や心に残った出来事をスタッフや来客者などに記入してもらうもので、本人に渡すほか施設の壁等に張り出しています。スタッフ自身の励みとなり、スタッフ同士の気づきと気遣いの連鎖を生んでいます。「やりがいシート」は、仕事をするうえで自分は何がしたいのか、何にやりがいを感じているのか、仕事以外の得意なことを仕



壁に張り出した「ぐっどです報告書」

事に生かすにはどうしたらよいか、などをスタッフ自身が記入するもので、上司はこのシートをもとに声掛けやアドバイスを行い、スタッフの成長を後押ししています。



スタッフのランチタイムの様子



—働きやすい職場づくりのために取り組んでいることを教えてください。

### 職場づくりは「幸せ」を意識することが大切

スタッフ全員が年2回「勤続年数+1以上」の日数を連続休暇として取得する「リフレッシュ休暇」制度を導入しています。長期休暇で心身共にリフレッシュしてもらうことで、心に余裕が生まれ、仕事の効率が上がるといった効果を見込んでいます。ただし、長期休暇の取得により残されたスタッフの負担が増えては逆効果となるため、常に定員よりも1名多く人員を配置しています。人件費は嵩みますが、スタッフの「幸せ」を優先しています。

この他、採用のミスマッチ解消のため、異業種からの転職希望者を中心に、「一日ボランティア体験」を設けています。転職希望者には自らが愛着を持って働ける職場か、私たちには現行スタッフと協力して働いてもらえる人材か、確認できるメリットがあります。これも、お互いの「幸せ」を意識した取り組みです。



### 専門家の視点

リプライズさんは、組織づくりについてはかなりアイデアが豊かで、組織づくりの専門家の私でも目を見張るような取り組みがたくさんあります。「ぐっどです報告書」に注目すると、これは普段の頑張りや努力・工夫に対するフィードバックであり、それがあることで、自分一人だけでは感じることが難しい「達成感」や「成長実感」を感じることができて「自己承認」が上がる仕組みだと思います。さらには、「スタッフ同士の気づきと気遣いの連鎖を生んでいる」というところもかなり素敵です。お互いの良いところを見つけて認め合う文化ができてくれば、「組織の雰囲気」と「スタッフ間の関係性」が良くなっていくこと間違いなしです。

(NPO法人CRファクトリー 岩田氏)



## 『成長している実感と 優しい人間関係を構築する職場づくり』

株式会社リプライズ 代表取締役 下沢 貴之 氏