

ほと菜媛

vol. 31

令和8年 8月
(2026年)



写真提供：グループホームゆうなぎ
「みてみて、うちの頑張り屋さん」

目

次

- P1 ◎巻頭挨拶
理事長 中山 尚子
◎総会および
研修会の報告

- P5 ◎各研修・各学習会のご案内
◎賛助会員

- P6 ◎新役員の紹介

- P7 ◎みてみて、うちの○○
◎編集後記



令和8年度 協会スローガン「相談とつながりを協会の真ん中に。」

盛夏の候、会員の皆様におかれましては、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。また、日頃より当協会の活動にご参加ご協力を賜り、誠にありがとうございます。

昨年度は私自身、理事長を拝命した一年目として、改めてこの協会の存在意義について考え、理事・委員からも意見を募り、話し合いを続けてまいりました。その中で共通して明らかになってきたのは“横のつながり”です。法改正の度にやらなければならないことが増え、自法人だけで対応していくのは本当に大変なことです。生産性向上を迫られているのに業務はより複雑になっていく。今までも研修やネットワーク学習会で共に学ぶ機会、情報交換や相談できる機会を提供してまいりましたが、よりそこを意識して自分たち自身に役立つものにし、協会全体で共有していこうということで、冒頭の「相談とつながりを協会の真ん中に。」というスローガンを掲げて今年度取り組んでいくことになりました。

私たちを取り巻く環境は、年々、介護業界に限らず混迷を極めてきていると感じます。このような時だからこそ、つながっていくこと、一事業所ではできないことも複数集まる協会だからできることがきっとあります。

まだ始まったばかりで、すぐに実感できるレベルにはならないかもしれませんが、来期も見据えながら内容を充実させていきます。ぜひ会員の皆様からもご提案を頂きながら進めていければと思いますので、お気軽に事務局まで声をお寄せください。今年度もどうぞよろしくお願い申し上げます。

理事長 中山 尚子

令和8年度 総会および研修会の報告

参加者数 総会／142事業所 研修会／72名
(当協会会員事業所、行政、各関係機関・団体、その他各種介護サービス事業所等)

開催日時 令和8年度4月30日(木曜日)
通常総会／13時～13時30分 総会研修／14時～16時

場 所 ハイブリット開催 テクノプラザ愛媛／ZOOM

協 力 特定非営利活動法人 ぶうしすてむ

4月30日テクノプラザ愛媛で令和8年度の通常総会が開催されました。

その後の研修会では、ハイブリッド開催にて、社会福祉法人隼人会まきば園 施設長 根岸桃子氏に「スタッフの想いを叶える面談技術」のテーマで研修会をしていただきました。



(愛媛県地域医療介護総合確保基金事業)

スタッフの想いを叶える面談技術

講師：社会福祉法人隼人会 まきば園 施設長 根岸 桃子 氏

(根岸先生講演録より一部抜粋)

面談の目的を改めて考える

皆さんは面談をどのような目的で実施しているでしょうか？キャリア形成とかストレスケアとか、いろいろ目的はあると思うんですが、皆さんの法人では、離職防止を意識しすぎてはいないでしょうか？

確かに人材不足の問題というのは深刻化しています。人口減少、ライバル過多、採用の複雑化によって人が雇えないことへの焦りもすごく大きいんじゃないかと思うんです。その影響で今いるスタッフにとにかく辞めて欲しくないとかばかりお考えではないでしょうか？その気持ちが強くなりすぎると、例えば辞められると困るから強く叱れなく



なったり、スタッフの言うことを全て聞き入れて、退職希望のスタッフの給与を上げて引き止めを行ったり。面談の時間を割いたとしても相手のご機嫌取りに徹してしまうこともあるんじゃないかと思います。

私はそれが組織全体の低レベル化を招くと思っています。それを繰り返すことでリーダー候補の不在であったり、優秀な人材の離脱、挑戦より現状維持を選ぶ職場の雰囲気、このようなものは、一度作られると、なかなか改善ができません。人手を埋めるためだけの引き留めというのは、運営のパワーバランスを崩すリスクがあると考えます。スタッフにやめて欲しくないという気持ちはもちろんそうだと思いますし、私も思っていますが、大切なのは、「自法人の価値観に合う人材にやめて欲しくない」ここが重要ではないでしょうか？

勤務条件の良さと人材価値は別物

良い人材というのは、勤務条件の良い人とは異なります。勤務条件の良い人というのはまず夜勤ができたり、フルシフトに入れたり、あとは有資格者はやはりありがたいですね。即戦力です。しかし、そのような層は確かに価値がありますが、その層は給料で評価できるはずで、法人にとって価値ある人材かどうかというとイコールにはならないと思うんですね。今後の成長に目を向けてみても、資格は数年内に取得できる可能性が高いかもしれませんが、夜勤ができない人が夜勤できるようになる可能性って極めて低いです。

良い人材とは法人の価値観と合致する人と考えます。資格はもちろん大事です。そしてそれは誰も挑戦可能です。また面談を通して、法人の価値観に合わない人を合う人に育てるということもある程度できるのではないかと思います。勤務条件関係なく法人の価値観に合うスタッフをきちんと評価していくこと、また、例えばパートや海外出身スタッフもキャリアを積める組織を作ることが法人を運営する上で重要と考えます。

女性のキャリアと働き方改革の必要性

実際隼人会の女性職員の雇用形態もパート職が半分を占めています。特に介護現場はチーム戦なので、働くパートさんの人数が多ければ多いほど、誰かが休んでも誰かがそれをカバーできる体制が整いやすい。休みやすい環境が作りやすいです。

ただ、キャリアアップの視点から考えると、フルタイム勤務ができないと評価されにくかったり、在宅勤務ができなかったり管理者業務が複雑化して書類をとにかく作らなきゃいけないなど挑戦しにくい状況があります。

女性は子どもとの時間を諦めて仕事に専念するか、キャリアを諦めて子どもに専念するかどちらかを選びなさいと、大きな選択を迫られ、どちらを選んだとしても後悔が残るみたいなことが繰り返されてきました。私はそれがとても悔しくて、家庭を大事にしながらキャリアを積む方法はないのかとずっと考え、少しずつ職場を整備してきました。

働きやすい職場とは家族に誇れる職場です。男性も家庭を大事にできる働き方をしないと女性がキャリアを積むことはできないし、キャリアを積むことが家族を見捨てることにはならないと、管理職自身がその姿を見せ続けることが重要です。男女関係なくスタッフ全員が働きやすい職場は子どもたちに良い影響を与えます。楽しく働く家族の姿を子どもたちに見せることは、福祉業界の未来の糧になります。

価値観の合う人材の定義

皆さんの法人にとって価値ある人材、価値観の合う人材、育てたい人材はどのような人でしょうか？隼人会の場合は、本当に基本的なことですが「笑顔、元気、挨拶ができること」「就業規則やルールを守れること」「挑戦を恐れないこと」「資格取得に前向きであること」「視野が広く、視座が高いこと」「人に優しく、人の気持ちを考えられること」です。

逆に「価値観の合わない人材」は笑顔や元気がなく、自分から挨拶をしない人。ルールや服装、言動を守れない人。お客様に危害を加えることは論外ですが、挑戦をせず、他責思考が強い人。そして、「周りの人の気持ちを無駄にざわざわさせる人」です。本人に悪意はないのですが、少しトゲのある言い方をして、周りが無駄に気に病んでしまうような人です。こうした指針を法人の中で持つておくことが大切です。



面談の基本は傾聴

ここから、面談で使える23個のコツということでお話を進めていきます。(講演の中ではたくさんの具体的な面談技術や実際の事例などを踏まえてお話いただきました。その中から一部のみご紹介)

面談で重要な流れというのは、まずよくよく傾聴して、その方の傾向を掴んで、課題を分析して未来に誘導するという流れです。

まず基本ルールとして、面談にアドバイスは不要です。面談はデトックスの場であることを忘れてはいけません。福祉施設で働く人の9割が共感型、感情を大切にするタイプなので、悩みを話すだけで心が軽くなる人は基本的にすごく多いです。

課題と悩みというのは違います。課題は解決のアドバイスが友好的ですが、悩みはアドバイスなんて必要ありません。悩みに対して答えを出そうとしてはいけないということで悩み相談というのは、ただただ話を聞いて欲しいだけのことが圧倒的に多いです。

真正面から受け止めないように注意をしましょう。あなたのアドバイスは部屋を出て3秒後には忘れ去られています。伝えたいことというのは、言葉を受け入れさせる土台をまずしっかり丁寧に作ってから伝える。そうじゃないとあまり意味をなしません。



スタッフが働く理由の三原則

スタッフが管理者や法人に何を求めているのか、その傾向を掴みます。私は「お金・環境(人間関係)・夢(目標)」という「働く理由3原則」をよく使います。この3つのうち2個が消えると、離職のリスク(心が離れるリスク)が非常に高くなります。例えば、給与が低くても人間関係が良く目標があれば頑張れる。環境が悪くてもお金と目標があれば頑張れる。夢がなくてもお金と人間関係が良ければ頑張れる。何かが消えそうなら、そこを補填するアプローチをします。無資格・未経験で採用した人は、最初は給与を高くできなくても、介護福祉士を取ればお給料が上がるという一つの「夢(目標)」を提示し、フォローする人間関係(環境)を整えます。資格を取って「夢」が一度リセットされても、その分お給料が上がり、それまでに培った人間関係があれば続けられる。その間に、「次はこんな役職を任せたい」などうまく提案ができれば、3つの要素を補填できるという考え方です。

新人スタッフの二つのタイプ

福祉施設で働く新人というのは大きく2タイプに分かれると私は思っています。「福祉の人」と「ビジネスマン」です。福祉の人というのは特徴として仕事を奉仕として捉える。とにかく誰かの役に立ちたい。あとはお客様の気持ちに寄り添える感情移入型ですね。あとは表情が豊か、ニコニコしている方が多いです。反面、課題として仕事の取捨選択が苦手なために残業が多い。他者評価が自己評価とイコールになりやすくて、メンタル管理が苦手です。ありがたうって言われて嬉しいという人はありがたうと言われなくなるとすごく焦ってしまうことがあります。今までの仲の良い関係性を壊したくない、うまくやっていきたいから、役職を拒否することもあります。

逆にビジネスマンは仕事を業務として捉えているので、効率よく進められるし、役職に就くこともあまり抵抗がない方が多いです。逆に効率を優先しがちで、自己評価も高くなりがち。臨機応変な対応ができない、マニュアルをすごく重視するので、お客様の突発的な要望に対して、ひどくイライラしたり、自分はこうやって仕事を進めようと思ったのに邪魔されたと感じて、その行動が優しくないと思うから周囲から思われることもあります。

福祉の人に対して響く褒め言葉と、ビジネスマンタイプの人に対して響く言葉というのは全然違います。例えば、福祉の人に対しては、「あなたが企画したあのレクお客様が本当に嬉しそうに参加してくれてましたね」「ご家族があなたのことを誉めてましたよ。名前を覚えてくれていましたよ」。ビジネスマンの方に対しては、「あなたが提案してくれた業務改善のおかげで、スタッフみんなが楽になったと喜んでいましたよ」「仕事の教え方が上手だから後輩がぐんぐん成長していますね」とかですね。福祉の人はやっぱりお客様の声、笑顔が嬉しいし、ビジネスマンは周りのスタッフ、上司の声を喜ぶタイプがすごく多いです。

管理職候補を育てるためには、福祉の人にはビジネスマンの視点、ビジネスマンには福祉の人の視点を補填していくことが大事です。

スタッフのゆとりを確認する

スタッフの心身の状態を把握するために、ゆとりという視点も大切にしています。「時間のゆとり」「教養のゆとり」「健康のゆとり」「お金のゆとり」の4つです。面談で家族構成や現在どんな環境で働いているのか現在の環境を確認します。そして今ゆとりがあるのかないのかを傾聴の中で探っていく。もしゆとりがないのであれば、何を法人側で補填できるのかということと一緒に考えていきます。

福祉の仕事の本質

最後になりますが、面談の目的は3つに集約されます。1番は自法人の価値観に合う人材を見極めて適切に育てていくということ。2番目に傾聴して傾向を掴んで課題を分析して未来に誘導しながら信頼を得るということ。エンゲージメントを強化していくこと。3番目は、スタッフの現状を確認して必要なフォローをするということです。

福祉は「人に幸せを提供する仕事」です。誰かを幸せにするには、まず自分自身が幸せであり、心にゆとりや豊かさを持っていなければなりません。福祉施設で働く人すべてが幸せを感じられるように努力することが、未来の採用にも繋がっていきます。

「三方良し(売り手良し、買い手良し、世間良し)」という言葉がありますが、私は福祉における三方を「お客様」「スタッフ」「運営」だと考えています。この三方がバランスよく幸せになることが重要です。

お客様だけが幸せでスタッフが疲弊してはいけないし、スタッフが楽をしすぎて運営のお金がなくなってもいけない、運営だけが儲かってお客様もスタッフも楽しくなくても意味がない。この三方のバランスの良い幸せを追求していくことが、自然と「地域良し(地域の幸せ)」へ繋がると考えています。

運営管理者として、このバランスをどのように取っていくのか、この研修が、みなさんの日々の面談やマネジメントにおいて、少しでもお役に立てば幸いです。



会員の皆様へ「先生からのメッセージ」

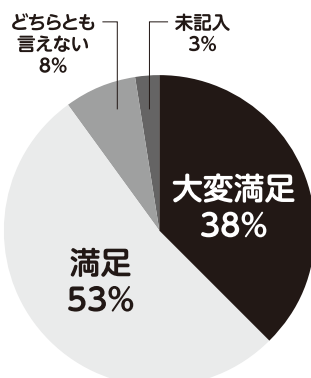
人材確保や定着が求められる今、面談の質は組織の力に直結します。答えを急がず、まずは相手の声に耳を傾けることが大切です。また、自分自身が組織をどのようにしていきたいのか、相手をどのように成長させたいのかという軸を持つことが重要です。面談を通じて職員の成長と活躍を支え、より良い職場づくりにつなげていただければ幸いです。

講師：社会福祉法人隼人会 まさば園 施設長 根岸 桃子 氏



【アンケート結果】本研修の満足度について

大変満足 15
満足 21
どちらともいえない 3
やや不満 0
不満 0
未記入 1



- 人手をうめるだけの引き止めは運営のパワーバランスを崩す。
- 福祉施設で働く人のタイプを福祉の人、ビジネスマンに分ける事は印象に残ったし、活用してみたい。
- アドバイスせずに、きちんと傾聴して分析し、法人の方向性に合わせて、自主選択で誘導していく。
- 自分は面談をする立場ではないが、同じ職員の会話にも使える言葉、話し方があるので、それをしていきたい。
- 否定しない傾聴。
- 会社にとって大切にしたい人材は？
話す機会を持っていたが回数を増やして見極められるようにしたいです。より働きやすい環境に近づけたいです。

アンケートにご協力頂きありがとうございました。

各研修・各学習会のご案内

Step Up研修

回数	開催予定日	時間	場所	研修内容	講師
第1回	6/22 (月)	14:00～15:30	テクノプラザ愛媛	アンガーマネジメント ～怒りの処方箋～	一社)日本アンガーマネジメント協会 認定アンガーマネジメントファシリテーター 須賀 真紀子 氏
第2回	8/7 (金)	18:30～20:00	愛媛県総合社会福祉会館	介護職は知っておきたい!DNAR ～最期の尊厳を守るために～	松山市消防局救急課 課長 北岡 和高 氏
第3回	10/22 (木)	14:00～15:30	テクノプラザ愛媛	悲しみに寄り添うグリーフケア	(株)小倉葬祭社
第4回	12月	18:30～20:00	中予地区	超・実践的AI活用術 ～“書く”・“考える”負担をゼロに!～	グループホームあまご 黒田 慧史 氏
第5回	2月	15:00～16:30	グループホームふたばの森 (新居浜市)	リスクマネジメント ～現場で即使える安心術～	認知症介護実践者等研修指導者 田中 加代 氏



※すべての研修会は、会場参加可とオンライン参加可のハイブリッド開催です。都合によりオンライン開催のみとなる場合もございますのでご了承ください。
※事情により、時間帯や会場が変更になることもございますので、ご了承ください。

動画配信研修

研修内容	講師	動画配信期間
心の声、聞こえていますか? ～虐待、不適切ケアの抑止～	株式会社響 村田 佑妃 氏	配信日～2027年3月末 ※配信スケジュールについては詳細が決まり次第お知らせいたします。
いざという時あわてない日常の備え ～感染対策編～	訪問看護ステーションあんず 徳弘 史菜 氏	
いざという時あわてない日常の備え ～災害対策編～	調整中	
介護職員のための腰痛予防体操	日本カイロプラクティック連合会 カイロプラクターCorason～こらそん～ 代表 岡本 由紗 氏	
仕事の断捨離 ～生産性向上の第一歩～	令和5年度介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰 受彰 特別養護老人ホーム 友愛荘 施設長 鈴木 健太 氏	

協会がラジオ番組を
始めました!



新番組スタート!

LIVING TOGETHER

介護の現場から愛を叫ぶ
あなたの現場の物語を届けます。

介護の現場にある
人の温かさ、笑顔、感動、
「人ってすごい」と感じる瞬間を
ラジオでお届けします。

愛媛県「三浦保」愛基金活用事業



放送日時
毎週土曜日
16:35～16:50



放送局
FM南海放送



広報誌「ほっと♥笑媛」の
ほっとエピソードも
番組で紹介!

リクエスト曲募集中!

思い出の曲、誰かに届けたい曲、
介護の現場で聴きたい曲を
ぜひ教えてください♪



リクエストは
こちらから!
スマートフォンで
読み取ってください

賛助会員

いつも応援いただきありがとうございます



小規模ネットワーク学習会

今年度の小規模ネット学習会は、昨年に引き続き「参加しやすく相談しやすいネットワークをつくろう」というテーマを大切に実施させていただきます。また、新たな気づきが増えていけるよう4名のサポーターさんをお招きし、今まで以上に現場が必要としている切り口でワークを深めさせていただきます。人と人がつながることで生まれる新たなアイデアを求めて、ぜひお誘いあわせの上ご参加ください。



回数	開催予定日	時 間	場 所	内 容	講 師	定員
第1回	6/25 (木)	14:00～15:30	テクノプラザ愛媛	各ハラスメントについて ～他人事ではない被害と加害～ ※何でも相談会同時開催	ネットワーク委員会	24名
第2回	11月	14:00～15:30	テクノプラザ愛媛	事例検討会① 初期～中期 ～利用者の暮らし方をみつめる～ ※何でも相談会同時開催		24名
第3回	2月	14:00～15:30	テクノプラザ愛媛	事例検討会② 終末期 ～急性期から看取りまで～ ※何でも相談会同時開催		24名

小規模ネットワーク委員会／委員長：越智 哲哉 委員：井出 隼人、廣瀬 三恵 サポーター：福岡 貴恵、馬越 茉莉乃、松田 明大
※会場の都合により、日程が変更になることもございますので、ご了承ください。

グループホームネットワーク学習会

今年のGネット学習会は、介護現場で今まさに求められているテーマを取り上げ、学ぶ、繋がる、相談できるとして、第1回は、専門講師をお招きし「看取り」をテーマに、利用者様やご家族に寄り添う看取りケアについて、実践に活かせる知識や考え方を学びます。第2回は「防災・BCP(事業継続計画)」、第3回は「認知症ケア」を予定しています。また、学習会は講義を聞くだけでなく、日頃の業務で感じている悩みや困りごと、各施設での工夫や取り組みを共有できる貴重な交流の場でもあります。他施設のアイデアや実践例を知ることで、新たな気づきや課題解決のヒントが得られるかもしれません。施設の枠を越えて「ちょっと聞いてみたい」「他の施設はどうしているのだろう」そんな気持ちで気軽にご参加ください。皆様お誘い合わせのうえ、多くのご参加を心よりお待ちしております。

回数	開催予定日	時 間	場 所	内 容	講 師	定員
第1回	7/16 (木)	14:30～16:30	テクノプラザ愛媛	死を前にした人に、あなたは何かができますか？ ～ユニバーサル・ホスピスマインドを意識して～	ネットワーク委員会	30名
第2回	11月	14:30～16:30	テクノプラザ愛媛	防災・BCPについて		30名
第2回	1月	14:30～16:30	テクノプラザ愛媛	認知症ケアについて		30名

Gネット委員会／委員：村上 美香、石本 学、藤岡 舞子
※会場の都合により、日程が変更になることもございますので、ご了承ください。

新 役 員 の 紹 介

(株)MMCDリームサービス 乗松 雄希

今年度から委員をさせていただくことになりました乗松です。日々、認知症ケアを中心に活動しています。少しでもお役に立てるように頑張っていきたいと思えます。よろしくお願いいたします。





みてみて、うちの○○



みてみて、うちのスーパー内職戦隊

あんこ

「あんこ」では利用してくれている皆さんがみかん剥き内職をしています。毎日、ワーワー言いながら、みかんを取り合いながら楽しそうにしています。内職なんで実入りはちょっぴりですが、ちりも積もれば山となる!今年中には儲けた内職代で旅行に行くぞー!おー!!



みてみて、うちの理数系女子

グループホーム慶雲

左のKさんは94歳とは思えないほど頭の回転が速く数字に触れることが大好きな入居者様です。掛け算や割り算の計算がお得意で職員が思わず唖るようなスピードで答えを導きだされます。「数字を考えていると楽しいんよ。」と笑顔で話され計算問題を前にすると一段と表情が明るくなるのが印象的です。



みてみて、うちのお母ちゃん

グループホーム慶雲

入居者のみなさんが日常の家事に参加しながら穏やかな時間を過ごしています。今日は洗濯物をきれいに畳む作業をお手伝いしていただきました。1枚1枚丁寧に扱いながら入居者様同士会話を楽しむ姿がとても印象的です。こうした日々の小さな活動が自信や役割を感じる大切な時間になっています。



編集 後記

暑中お見舞い申し上げます。令和8年度新メンバーでの「ほっと♡笑媛」はいかがだったでしょうか。今回から新コーナー「みてみて、うちの○○」を掲載させていただいています。今年度も皆様のお役に立てる広報誌を目指し情報を発信していきたいと思っております。ご意見、ご要望等がありましたら当協会までお寄せください。（広報委員一同）

一般社団法人 愛媛県地域密着型サービス協会

〒790-0056 愛媛県松山市土居田町23-5 烏谷ビル2F
TEL.089-989-2550 FAX.089-989-2557
E-mail : info@ehime-cms.com

令和8年度の会員一覧はページの都合上、広報誌に掲載できませんでした。
右のQRコードよりHPで確認できますのでぜひご覧ください。



愛媛県イメージ
アップキャラクター
みぎやん
許諾番号2707005

