

REHABILITATION COMRADE MEMBERSHIP REGULATIONS



株式会社リハビリテーションコムラッド
第12期 メンバーシップ規程

自 2023.11.01

至 2024.10.31

人の心を豊かにする。

障がいにより、不安を抱える人の役に立ちたい。

人は不安なことがあると、頭の中が不安でいっぱいになります。
頭の中が不安でいっぱいになると、周囲へ目を向ける余裕すら失ってしまいます。

私たちは支援を通して、頭の中の不安を小さくします。
そうすることで、不安でいっぱいだった頭の中に余白を作り、
日常に溢れる多くの幸せに気づき、感謝できる心の余裕をつくります。

多くの幸せに気づき、感謝できる日常であってほしい。
私たちの仕事が ”人の心を豊かにする ” と信じています。



Rehabilitation Comrade

MISSION

社会福祉サービスを通じて
人の心を豊かにする

VALUE

チームの中で自分・仲間・チームの力を
最大限引き出すことを追求する

VISION

日本を代表する
社会福祉サービスをつくる

株式会社リハビリテーションコムラッド
メンバーシップ規程

目 次

目次.....	1
01/ 総則	3
01 メンバーシップ規程.....	3
02/ 目的 会社が目指しているもの	3
01 法人理念 ～YOUは何しにコムラッドへ?～.....	3
02 「心を豊かにする」とは.....	3
03 「不安」の正体?.....	4
04 「コア・バリュー」1番大事にしたいこと!.....	5
05 力を最大限に引き出す!「いいチームスコア」.....	6
06 「社会貢献」 仕事って稼ぐためだけ?.....	6
07 私たちの敵は他事業所ではない.....	6
03/ チーム グループを「チーム」に変える!	7
01 グループを「チーム」に変える2つの要素!.....	7
02 ルールが細かい!.....	7
03 「個性が輝き出すチーム」.....	8
04 「学習するチーム」.....	10
05 クレームはチャンス!.....	10
06 課題との向き合い方 ～それって本当にあの人が悪いの?～.....	11
07 陰口は最高のドラッグ!?.....	12
04/ お金 利益を得ることは悪いこと?	14
01 お金の正体～お金を稼ぐことは不道德か?～.....	14
02 大切な利益の使い道.....	16
05/ 働き方① より広く より多くの方へサービスを届ける!	16
01 PR活動(パブリック・リレーション活動).....	16
02 私たちがPR活動で目指すもの「困った時の頼れる存在」.....	18
03 清潔感をつくる身だしなみ(これだけは外さない!).....	19
04 個人情報を扱う責任.....	19

株式会社リハビリテーションコムラッド
メンバーシップ規程

06	働き方② より良く	より良いサービスを届ける!	19
01	より良いサービスの作り方.....		19
02	店舗備品へのこだわり.....		20
03	挨拶・コミュニケーションへのこだわり.....		20
04	整理整頓へのこだわり.....		21
05	時間外労働へのこだわり～コムラッドに「残業」がない理由～.....		21
07	仲間	チームのための個人。個人のためのチーム。	22
01	社名に込められた社員への想い.....		22
02	新入社員への対応 ～はじめはみんな新入社員!～.....		22
03	有給消化を応援する会社!.....		23
04	傷病等による一時的な業務のフォロー体制についての方針.....		23
05	退職という決断・・・.....		23
08	ツール	共通言語があるとチームに安心感が生まれる!	24
01	収支計画「会社の目標を実現するためのコンパス」.....		24
02	組織図「全社員のポジションが記されたもの」.....		24
03	事業方針書「利用者様との約束」.....		24
04	役割定義表「一人ひとりに役割がある会社」.....		25
05	マイファイル「全社員へ1人1冊ファイルを支給」.....		25
06	通達文章「文字は人類最大の発明の1つ!」.....		25

01 / 総 則

01 メンバーシップ規程

メンバーシップとは

「チームに所属するメンバーが、各自の役割を果たすことで全体に貢献すること」。

メンバーシップ規程では、法人理念を実現するために株式会社リハビリテーションコムラッドにおいて大切にしている「価値基準」を定めています。

価値基準を構成する要素は以下の7つです。

- 1 「目的」
- 2 「チーム」
- 3 「お金」
- 4 「働き方①より広く」
- 5 「働き方②より良く」
- 6 「仲間」
- 7 「ツール」



02 / 【目的】会社が目指しているもの

01 法人理念 ～YOUは何しにコムラッドへ?～

「社会福祉サービスを通じて、人の心を豊かにする」

法人理念とは、何のために組織されたのかを表す目的です。

人それぞれ何のために働いているかという理由があるかと思います。

生活のため、家族のため、旅行のため、大好きなあの子にプレゼントをするため…など。

十人十色いろんな目的で仕事をしているかと思いますが、株式会社リハビリテーションコムラッドで働く社員は、この「社会福祉サービスを通じて、人の心を豊かにする」ということも働く理由の1つに加えて欲しいです。

この法人理念の実現を目指して、みんなで様々な活動にチャレンジしていきます。

02 「心を豊かにする」とは

株式会社リハビリテーションコムラッドが考える「心が豊かな状態」とは、「今ある幸せに気づき、感謝できる心の状態」です。

人は不安なことがあると、頭の中が不安でいっぱいの状態になり、周囲へ目を向ける余裕がなくなってしまいます。

私たちは支援を通して不安を小さく、少なくしていき、頭の中に余白や余裕をつくることを目指しています。

そうすることで、今ある多くの幸せに気づき、感謝できる心の状態をつくり出すことができると考えています。



03 「不安」の正体？

利用者様の心を豊かにするために、私たちが向き合う必要があるのは、疾病や障害や特性そのものではなく、その方の抱える「不安」です。

▶不安の定義

まず、株式会社リハビリテーションコムラッドにおける「不安」とは以下の状態です。

「自分がどうしたいのかははっきりしていない状態」

- ・不安を感じるものがあるが、それが何か自分ではわかっていない状態
- ・何に不安を感じているかはわかっているが、解決策が見出せていない状態

▶不安へのアプローチ

では、このような「不安」に対し、私たちはどのようにアプローチしていけばよいのでしょうか？

まず前提として、以下の3つを踏まえておく必要があります。

- ・自分ひとりで自分の不安に気づくのはとても難しい
- ・何に不安を感じているかはその人にしかわからない
- ・不安は悪いものではない

利用者様の「不安」を勝手にこれだと決めつけ、気づかせようとしたり、支援をしたりしても、それはただの一方的な押し付けになってしまいます。

また、「不安」は悪いものではないという考え方も重要です。

「不安」がどのようなものなのかがはっきりすれば、対処法も考えやすくなります。

「不安」は、在りたい自分に近づくための道しるべともいえるのです。



株式会社リハビリテーションコムラッド メンバーシップ規程

▶思考を整理して「不安」の正体を探すお手伝い

この前提を踏まえ、私たちが支援者としてできることは、利用者様の「不安」を明確にするために頭の中を整理するお手伝いです。

具体的には、丁寧にお話をお伺いする中で、共感、理解、選択肢の提示などをしていきます。その結果、「不安」の正体ははっきりすれば、専門家として医療・介護・福祉の専門性を発揮し、適切にサポートすることができます。

▶主体は利用者様、無意識の決めつけに注意

多くの利用者様と接することで、自分の知識や経験が増えるのは素晴らしいことです。

ですが、一方で、そうであるほど、“この疾病にはこのようなサポート”などと勝手に判断し、形式的で型にはまった支援をしてしまいがちにもなります。

利用者様の心を豊かにする支援をするためには、その方が「どうありたいのか」を理解することが必要不可欠です。

目の前にいる利用者様の「不安」は何か。

それを理解できてから初めて、利用者様の「ほんとうはどうありたいのか」が分かり、本当の意味での「支援」ができると考えています。

04 「コア・バリュー」 1番大事にしたいこと！

株式会社リハビリテーションコムラッドでは、社員に対して次のような成長を求めています。

**チームの中で、
自分の力・仲間の力・チームの力を
最大限引き出すことを追求する。**

このような人物を目指し、近づいていくことが株式会社リハビリテーションコムラッドで考える個人の成長です。社会福祉サービスを提供する会社として、最も大切に考えている価値観です。



法人理念である「人の心を豊かにする」ことを実現するための社会福祉サービスは、個人の力だけでは安定的に、継続的に届けることができません。だからこそ、株式会社リハビリテーションコムラッドではチームとしてサービス提供できる人が重要です。

コア・バリューをもとに個人の成長を通して、社会福祉サービスを追求していきたいと考えています。

05 力を最大限に引き出す！「いいチームスコア」

「いいチームスコア」とは、株式会社リハビリテーションコムラッドが独自に考えた「いいチーム」を作るための指標です。

全スタッフを対象に毎月実施されるアンケートによって「いいチームスコア」は算出します。

- ・株式会社リハビリテーションコムラッドで考える「いいチーム」とは「**チームの中で自分の力、仲間の力、チームの力を最大限引き出すことができるチーム**」
- ・「いいチームスコア」で毎月じぶんのチームを振り返る
チームの調子は私たちの体調と同じように日々変化していくものです。
毎月みんなで確認し、みんなでチームの調子を整えていきます。

06 「社会貢献」 仕事って稼ぐためだけ？

株式会社リハビリテーションコムラッドでは、仕事を通して、以下の3つの視点で地域社会の発展に貢献していきたいと考えています。

- ・利用者様の心を豊かにすること
- ・地域の中に安心をつくること（将来の不安を軽くする）
- ・社会福祉業界の発展に貢献すること



07 私たちの敵は他事業所ではない

私たちの敵は何か？

それはライバル事業所でしょうか？

もしそうであるなら、ライバルを見ながら、負けないように頑張ればいいし、勝ち負けもはっきりするので、ある意味でとても楽です。



▶ 私たちのほんとうの敵は？

しかし、私たちの敵は、「社会課題」によって
利用者様が心豊かに生きることが阻害されてしまっている状態です。

「社会課題」は、目には見えず、絶えず変化し続けるものです。

人口構造の変化、食生活やライフスタイルの変化に伴う疾病構造の変化 ...

私たちの社会は日々目まぐるしく変化しており、それに伴い、さまざまな社会課題も絶えず生じています。

▶ 敵を見誤らない

そんな中で、「いかに社会の変化と課題に柔軟に対応し、必要な方へサービスを届け続けていくか」これこそが私たちに求められることだと考えています。

敵（課題）が何かを見誤れば、とるべき行動も誤ってしまいます。

「私たちの敵は何か？」

変化し続ける私たちの「敵」に対抗するためには、私たちも常に変化していかなければなりません。



03 / 【 チーム 】 グループを「チーム」に変える！

01 グループを「チーム」に変える2つの要素！

チームがチームとして機能するためには2つの要素が必要だと考えています。

- 「目的」
- 「共通の価値観（ルール）」

単なる人の集団（グループ）ではなく、チームとして法人理念の実現を目指していきます。

02 ルールが細かい！

株式会社リハビリテーションコムラッドでは、「チーム」として社会福祉サービスを提供することをととても大切にしています。

株式会社リハビリテーションコムラッド メンバーシップ規程

しかし、会社は「チーム」という塊なのではなく、「個人」で構成されています。
その「個人」である私たち一人一人は、それぞれに異なる価値観を持っています。
多種多様な「個人」の集まりを、単なる集団ではなく「チーム」にするためには、何が必要でしょうか？

それは、「共通の価値観」をもつことであると考えます。
そして、「共通の価値観」を端的に表現したものが、「ルール」です。
つまり、バラバラの存在である「個人」が、共通の価値観である「ルール」を理解し共有する（守る）ことによって、「チーム」となるということです。
株式会社リハビリテーションコムラッドには細かいルールや決まりごとが数多く存在し、それをととても重要なものだと位置付けているのは、「個人」を「チーム」にするためなのです。

一方で、「完璧なルールも、全ての人が納得するルールも存在しない」とも考えています。
そのため、間違っていると感じるルールや納得しづらいルールもあるかもしれません。
完璧なルールは存在しないということを踏まえ、必要なタイミングで見直しを繰り返していきます。

- まず共通の価値観である「ルール」を理解し守ることを徹底します
- 「ルール」をよく知った上で、理解・納得がいかない部分がある場合は変更を提案します

03 「個性が輝き出すチーム」

個性が輝き出すチームとは、
「チームメンバーがお互いにお互いを認め合い、可能性を引き出し合えるチーム」です。

個性が輝き出すチームを目指すために大切にしているチームメンバーとしての心の在り方があります。

- ・ 利他の心 = Rita
- ・ 信頼と尊敬の心 = Trust & Respect
- ・ 自分と向き合う心 = Face myself



利他の心 = Rita

物事の判断をするときは、必ず「利他の心」思い出してほしいと思います。
その「利他」とは何か、反対の意味である「利己」と対比して考えてみましょう。

▶利他と利己

「利他」とは、他者の利益となるように図ること、自分のことだけでなく他者の幸福を願うことです。
「利己」とは、他者のことはかえりみず、自分の利益だけを図ることです。

「利他」の心で判断したことは、他者にとって良いことなので、周りの協力が得やすくなります。
また周りのことを考えるので広い視野で物事を見ることができます。

一方、「利己」の心で行った判断は周りにとっては不利益である可能性も大いにあるため、協力は得づらいでしょう。自分のことだけを考えるので、視野も狭くなってしまいます。

▶「チーム」の一員としての利他

株式会社リハビリテーションコムラッドでは、「チーム」として利用者様へ支援を届けることを目指しています。そのためにも「チーム」の一員として一緒に働く仲間の力を互いに引き出すことを大切にしています。それを実現するための判断基準としていつも「利他」の心を大切にしてほしいと考えています。

▶利他≠滅私奉公

ただ、誤解をしてほしくないのは、決して、
滅私奉公（めっしほうこう；私利私欲を捨てて、主人や公のために忠誠を尽くすこと） せよ
と言っている訳ではないということです。

自分の「こうしたい」という意見や想いは大切なものです。ですが、それが他者を顧みることのない、自分”だけ”のためになってはいないか？と自分に問うことを忘れないでいてほしいと思います。

信頼と尊敬の心 = Trust & Respect

他者へ対する尊敬の気持ちがあることで、年齢や性別、勤務年数や経験年数、役職や職種（役割）の違いがあっても、自分の意見と相手の意見を尊重（違いを認め合う）し、チームの目標達成のために行動できるチームになると考えています。

また、チームの信頼は、挑戦の後押しになります。何かに挑戦し、成長していく中で、さまざまな壁が立ち上がった時、チームの信頼が困難を乗り越えるための大きな力になるはずです。



自分と向き合う心 = Face myself

何かうまくいかないことがあったとき、多くの場合「他責（周りに目を向ける）」で考えてしまいます。ですが、いつも「周りの人や環境のせいでうまくいかなかった」という思考では、せっかくの成長の機会を逃してしまいます。

そんな時はシステムや環境の問題を分析するとともに、自分自身と向き合ってみましょう。失敗の原因を自分の中に求めることは、これまでの自分を否定するようで、時に苦しく感じるかもしれませんが、そこと向き合うことで、「自分の中にある改善すべき点=成長のタネ」を見つけることができます。

また、どんな物事においても当事者意識を持ち、自分自身と向き合いながら仕事をする人は、他者ばかりを責めることのない責任感の強い人として、自然と周りからの信頼も得やすくなります。自分と向き合う心は個人の成長を促すと同時に、それぞれの成長がチームの成長へとつながります。



04

学習するチーム

私たちは個人の経験をチームの経験として、個人だけでなくチームで成長したいと考えています。以下のことを大切に、学習するチームをつくっていきます。

- ・個人が日々の業務の中で感じたことは良いことであれ、悪いことであれ個人とチームの財産
- ・チームへ個人の経験を積極的にシェアし、チームとして学習し、成長を目指す



05

クレームはチャンス！

クレームを受けると落ち込んだり、嫌な気持ちになったりすることもあります。私たちにとって最も怖いのは「何も言ってもらえないこと」です。

クレームはチーム成長のタネ。

以下の方針に沿ってチームの次なる成長を目指しましょう。

- ・クレームはチームのもの、個人を責めない
- ・いち早くチームへ共有し、チームで解決を目指す
- ・当社に非がない場合、事実情報が不明確な場合、理不尽に立腹されている場合も何らかの信頼の欠如が発生しているものとしてクレームとして対応する
- ・クレームは最優先にして対応する（対応が遅くなれば遅くなるほど、信頼を失う）

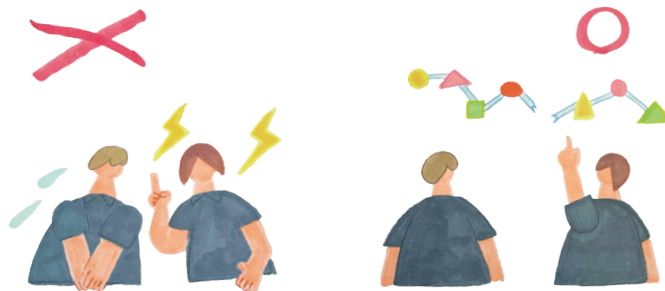


06

課題との向き合い方 ～それって本当にあの人が悪いの？～

何か課題が見つかったときに多くの場合、「人」に原因を求めがちです。しかし、そのような姿勢ではチームとして成長していくことはできないと考えています。そのため、何か課題に対峙したときは以下のことを考えて向き合うようにしています。

- ・課題が見つかったときに原因を”人”に求めない。全ては”仕組み”が原因と考える
- ・「完璧な人間はいない」ことを前提にチームや仕組みを設計する必要がある
- ・課題は悪いことのように認識されるが、成長のたねであり、チームの伸びしろである
- ・人に原因を求めることは、チーム（仕組み）の成長を阻害する
- ・課題が見つかったときはその日のうちにチームへ共有し、素早く改善につなげる



陰口は最高のドラッグ！？

株式会社リハビリテーションコムラッドにおける陰口とは、
「本人のいないところで、その人に関するネガティブなことを話すこと」です。
人間関係で悩んだ時、理不尽なことをされた時...

つい陰口を言いたくなってしまったという経験は、誰しも一度はあるのではないのでしょうか？
それを踏まえた上で、あえて「陰口は最高のドラッグ」だと、少し強い言葉で主張したいと
思います。大袈裟に感じるかも知れませんが、陰口を言うことによってどんなことが引き起
こされるのか、考えてみましょう。

▶陰口が引き起こす恐ろしい4つのこと

① 問題の解決が先送りになる

陰口を言うと、一時的にはスッキリするかもしれませんが、根本的には何も解決しません。
きっとまた同じことで嫌な思いをしてしまうでしょう。
何か不満がある、問題がある、嫌な気持ちになっているのであれば、直接本人へ伝えて、
話し合わない限り解決には向かいません。
それはとても勇気のいることではありますが、言い方やタイミングを工夫して、主体的に
行動してみましょう。

② 信用を失う

陰口を言っている人を見てどのように感じますか？
その場では一応同調したとしても、その人を「信用できる人だ」と感じることはないのではない
でしょうか。「私も言われているかもしれないから気をつけよう」と警戒するかもしれません。
しかも、たとえ口止めしたとしても、陰口などのゴシップは、人から人へとすぐに伝播してい
く性質があります。(感染症と類似) 色々な人に自分が陰口を言っていたことが知れ、最終的に
本人に伝わってしまうことさえあるかもしれません。こうなってしまうと、本人との関係性を
修復することは非常に困難になるでしょう。
陰口を言うことは、自分の考えている以上に、信用を失ってしまうという大きなリスクをはら
んでいるのです。



③ 依存症になってしまう

陰口を言うと、やる気や快樂に關与するホルモン「ドーパミン」が放出されるということがわかっています。ドーパミンが出ると楽しい気分になります。

しかし、ドーパミンはよくばりな脳内物質でもあり、一度放出されると「より大きな刺激」を求めようになります。

そうになると、陰口の回数を増やしたり、より過激な陰口を言わないと、新たにドーパミンが出ず、楽しい気分になれなくなってしまうのです。

結果、陰口を言うことが癖になって、なかなかそれを改善しづらい状態に陥ります。

つまり、「陰口依存症」といえる状態になってしまうのです。

④ 陰口は自分を傷つける

東フィンランド大学の研究によると、世間や他人に対する皮肉・批判度の高い人は認知症のリスクが3倍、死亡率が1.4倍も高い結果となりました。批判的な傾向が高ければ高いほど、死亡率は高まる傾向にあったそうです。

また、陰口を言うと、ストレスホルモンであるコルチゾールが分泌されます。

コルチゾールというのは、ストレスを感じたときに放出されるホルモン。

先ほどドーパミンが放出されると言ったので快樂を得ていると思いきや、陰口を言っているときは同時にストレスも感じているのです。

▶ KAGEGUCHI is DRUG

このように、陰口が引き起こす4つのことを見ていくと、自分を傷つけているにも関わらず一時的な快樂が得られ、さらに大きな刺激を求めようになり、依存症のような状態になる。問題は解決されることなく、周りからも信用を失う...

まさに「陰口はドラッグ」と言えるのではないのでしょうか。

陰口は短期的な快樂をもたらすドラッグであり、危険なものだという認識が必要です。

陰口を言うことで自分の優位性を感じることができるとは思いますが、そこでしか自分の承認欲求を満たすことができなくなってしまうことはとてもつらいことです。

また、その状態になると周囲の悪い噂ばかりに目が向きやすくなり、自分の周りにある感謝の対象や幸せなことに目を向けにくくなってしまいう副作用も引き起こしてしまいます。

陰口を自ら放棄し、距離をおくということは、高い自制心の求められることであり、誰もが簡単にできることではありません。

ですが、私たちの仕事は社会福祉サービスであり、その上チームとして社会に貢献していくことを目標としているため、社外においても、社内においても、信用・信頼がなければ成り立ちません。

だからこそ、私たちは陰口を軽いものだと捉えず、無縁の存在であり続けたいと考えています。

04 【お 金】 利益を得ることは悪いこと？

01 お金の正体 ～お金を稼ぐことは不道德か？～

「お金を稼ぐ」ということに対して、なんとなく後ろめたいような、罪悪感のような感情を抱いたことはありませんか？

私たちはなぜこのような感情を抱いてしまうのでしょうか？

結論から言うと、理由は「**お金を稼ぐ = 私欲を満たす**」と言う思考を持っているからです。

しかし、ほんとうに「お金を稼ぐ」という行為は、私欲を満たすためのものなののでしょうか？
お金を稼ぐことは、不道德なことなののでしょうか？

▶お金の成り立ち

この問いに、お金の成り立ちから考えてみます。

— 以下はある農家の昔話です。

Aさんは自分で作った鍬（くわ）で畑を耕していた。

Bさんの鍬は特別仕様で作られていて、同じ時間で2倍の仕事がこなせる。

AさんはBさんへ頼んだ。

Aさん

「私にもそれと同じ鍬を作ってくれ」

Bさん

「いいけど、あなたの鍬を作っていると、私が作物を作る時間がなくなる」

「鍬を作る時間に相当する作物を分けてくれたら引き受けるよ」

こうして「物々交換」が誕生した。

やがて、Bさんの鍬は評判になった。

Cさん、Dさん、Eさんが作物を持ってBさんの家にやってきた。

Cさん、Dさん、Eさん

「Bさん、この作物をあげるから、私たちにも特別仕様の鍬を作ってくれないか？」

Bさんは困った。

たくさん作物をもらっても、食べる前に傷んでしまう。

するとCさんが提案した。

Cさん

「それなら好きな時に私の作物と交換できる券をつくろう」

そういつて、「兌換券（だかんけん）」を渡した。

こうして通貨が誕生した（正確には金兌換券）。

「兌換券1枚 = 特別仕様の鍬 = 鍬を作る時間相当の作物」 3つが同じ価値になった。

こうして、「物やサービスの価値を置き換えたもの = お金」となりました。
つまり、**お金は人の役に立つともらえるもの**だということです。
そして、役に立つかどうかを判断し、お金を渡すかどうかを決めるのは、渡す側です。
ということは、自分がいくら
「自分は人の役に立っている」
「一生懸命頑張っている、働いている」
と思っても、相手がそう思わなければ、お金は払ってもらえません。
また例えば、唐突に私が「1万円ください」と頼んでも、恐らくあなたは断るでしょう。
では、どんなケースなら1万円を私に渡すでしょうか？
それは1万円分あなたの役に立ったとき。
つまり、金額相当分、相手の役に立たないとお金はもらえません。
ここで、冒頭の問いに戻ってみましょう。
「お金を稼ぐことは、不道德なことなのでしょうか？」答えはNOです。

その理由は以下の2つです。

- 1 お金を稼ぐことは、社会へ貢献することで成立する
- 2 稼いだお金は、さらに社会へ貢献するために使うことができる

この2点について、もう少し詳しく説明します。

▶ 1. お金を稼ぐことは、社会へ貢献することで成立する

Bさんは特別仕様の鎌をつくり、たくさんのお金を稼ぎました。
Bさんが人の役に立った分だけお金が渡された (= お金を稼いだ) のです。つまり、Bさんが稼いだお金の量は、
周りに貢献した量であるということです。
「貢献」は不道德なものではありませんね。
これを会社に置き換えると、人の役に立ち、社会へ貢献
できた量をお金に換えたものが、売上となります。



▶ 2. 稼いだお金は、さらに社会へ貢献するために使うことができる

現在の通貨は、お金の成り立ちの話に出てくる、特定のものとしか交換できない兌換券とは異なり、用途が限定されたものではありません。お金を稼ぐことを後ろめたく思う理由として、「お金を稼ぐこと = 私欲を満たすこと」だと考えてしまうからであると先述しました。私たちは、稼いだお金の多くを生活費に使います。生活費が増えると、その分贅沢な生活ができる、だから稼ぐことは私欲を満たすことだという考えになってしまう訳です。

株式会社リハビリテーションコムラッド メンバーシップ規程

もちろん、お金は私欲を満たす（贅沢な生活をする）使い方もできますが、その限りでないことは、言うまでもありません。

社会への貢献によって生み出した売上は、賃金の引き上げや会社の環境整備など、労働条件の向上のためにも使うことができますし、新たなサービス立ち上げの資金にすることもでき、そうすると、より多くの人へ貢献できるようにもなります。
お金を稼ぐことは、決して不道德なことではありません。

社会福祉サービスでは、普段の仕事の中でお金について考える機会は少ないかもしれません。しかし、お金についても正しく理解し、私たちは、目指している医療・介護・福祉サービスを通じて、自信を持ってより多くの方へ貢献していきたいと考えています。

02 大切な利益の使い道

「利益は大切なものを守り、理想の未来を創るための原資」と考えています。
大切なものを守り、うまく活用して理想の未来をつくり続けていくために以下のことにお金を使います。

- ・働くスタッフの雇用を守り、より良い職場環境へ発展させていくため
- ・今ある社会福祉サービスを安定的・継続的に提供し、さらに発展させていくため
- ・地域社会や医療介護福祉業界の発展に貢献するため



05 【働き方①より広く】より多くの方へサービスを届ける！

01 PR活動（パブリック・リレーション活動）

株式会社リハビリテーションコムラッドでは営業という言葉を使用しません。
それは営利を目的として仕事をしているわけではなく、地域の方々の安心を守るために仕事をしているからです。

株式会社リハビリテーションコムラッド メンバーシップ規程

私たちの仕事は社会インフラ（生活を支える基盤）であると考えています。

そのため営利を目的に営業活動を通じてサービスを広める必要はありません。

しかし、私たちのサービスを広く認知してもらうことは、多くの人の不安を軽減することにつながると考えています。



病気や障がいによって困った時に「どのような支援が受けられるのか」ということをあらかじめ知っておくことは、安心につながります。地域の中にある社会福祉サービスを知ることは、地域に安心をつくることです。

病気や障がいはいつ、どこで、誰の身に起こるかわかりません。

それは突然の出来事であり、当事者（当事者を支える家族も含む）に大きな混乱を招きます。

そんな困った時に、すぐに頼れる存在がいる（相談先がある）状態＝「**未来の安心**」。

私たちはこの状態を広くつくっていきたくて考えています。

そのためには、医療・介護・福祉を支える関係者だけでなく、地域のすべての方々へ知ってもらう活動を日常的に行い、信頼関係を築いていく必要があります。

未来の安心のために、“今”信頼関係をつくっていく活動。

これこそが私たちの考える「パブリック・リレーション」活動です。

私たちは一人ひとりのPR活動の積み重ねにより、利用者様、ご家族、関係事業者、地域の方々へ広く信頼を築いていくことができ、「必要な時に」「必要なサービスを」「必要な方へ」届けたいことができる会社を目指しています。



* 営業活動とPR活動の違い

営業は営利を目的として事業をいとなむこと

PR活動とは、利用者、家族、ケアマネ、他事業所、地域の方々との関係づくり

* パブリック（public：公共の、大衆の）とは社外のすべての方々

* リレーション（relation：関係、つながり）とは社外のすべての方々とのつながり

私たちは「困ったときの頼れる存在」になるために以下の基本姿勢を大切に仕事に取り組んでいます。

基本姿勢

「専門性」「スピード」「わかりやすさ」「質より量」「清潔感」



①「専門性」

- ・知識やスキルは信頼を生む
- ・知識量は信頼に比例する（知識量が多ければ多いほど、信頼性が高まる関係にある）



②「スピード」

- ・スピードの早さは信頼を生む
- ・返答の早さは“あなたを一番に考えている”というメッセージ
- ・相談があった場合はその場で解決する（解決できない場合は解決までの期限を提示する）



③「わかりやすさ」

- ・相手の知らない言葉は使用しない（人は知らないものに無意識に恐怖を感じる：壁を作る）
- ・わかりやすい説明（＝共通言語）はお互いの安心感につながる



④「質より量」

- ・信頼はコミュニケーションの頻度で築きあげられる
- ・1回にどれだけ長い時間コミュニケーションをとるかよりも、どれだけ頻度多くコミュニケーションをとるかを大切にする

⑤「清潔感」

- ・清潔感は相手への思いやり・配慮（清潔感で伝わり方はプラスにもマイナスにも働く）
- ・努力で改善できることすらしらない人だと判断される（そんな人に仕事を任せたいとは思わない＝信頼の欠如）
- ・いくら専門的で素晴らしい話をしていても、話し手の清潔感において気になることがあった時、聞き手は話し手の内容に100%集中することができない
- ・清潔感は誰からも指摘してもらえないし、指摘する側も勇気がいる行為だと認識する

03 清潔感をつくる身だしなみ（これだけは外さない！）

社会福祉サービスのプロとして最も大切なものは「清潔感」です。
以下、「これだけは外さない！」という点として、常に気をつけましょう。

- ・髪は目にかからないようにし、肩や制服に触れないように髪留めを使用して結ぶ
- ・衣服にフケや抜け毛が付着していないか確認する
- ・鼻毛が出ていないか確認し、必要であれば定期的に処理する
- ・目脂がついていないか確認する
- ・爪は指先よりも伸ばさない
- ・体臭、汗臭さがある場合は汗拭きシートや消臭スプレーにて対策する
- ・衣服に匂いがついている場合は柔軟剤や消臭スプレーにて対策する
- ・喫煙後はうがい・手洗い・消臭スプレー散布を行う（左記を行えない場合は喫煙しない）

04 個人情報を扱う責任

私たちの仕事は信頼で成り立っています。
利用者様は私たちを信頼して下さっているからこそ大切な個人情報を預けて下さいます。
個人情報は単なる情報としてではなく、同時に相手からの信頼をも扱っているという自覚を持って以下の項目を遵守し、大切に扱います。

- ・個人情報を許可なく社外に持ち出さない
- ・業務外において、個人が特定できる情報を口外しない
（氏名、住所、疾患名やその方の特徴、連絡先等）
- ・知人や周囲の方だけでなく、たとえ自身の親族であっても口外しない

06 【働き方② より良く】 より良いサービスを届ける！

01 より良いサービスの作り方

私たちの仕事は「人が人へサービスを提供する」ことです。
私たちの提供するサービスをより良いものにしていく上で、難しいことが2点あります。

- ① チームでサービスをつくることは難しい
- ② 自分に余裕がない状態で他者へ貢献することは難しい

この2つの困難を乗り越えていくことが、より良いサービスをつくる上ではとても重要だと考えています。

それゆえ、より良いサービスをつくり出すために私たちは「こだわり」を大切にしています。

「店舗備品へのこだわり」「挨拶・コミュニケーションへのこだわり」「整理整頓へのこだわり」「時間外労働へのこだわり」はチームで連携し、より良いサービスをつくるための工夫とチームメンバー一人ひとりの余裕をつくり出すための大切な「こだわり」となります。

02 店舗備品へのこだわり

店舗内装だけでなく、私たちが身につけているものもサービスの一部として考えているからこそ徹底したデザイン管理を行っています。

- ・私物は使用しない（業務上必要なものは会社の備品として購入）
- ・指定・許可した物品以外は使用しない（私物、頂き物、寄付、手作りの備品物品など）
- ・店舗監査を実施し、定期的に整理整頓を行う

03 挨拶・コミュニケーションへのこだわり

私たちは使う言葉もサービスを構成する一部と考えています。

そのため、言葉の表現ひとつひとつをととても大切に扱います。

それは利用者様へ対する言葉遣いだけでなく、社員間においても同様に大切に扱っています。

- ・使う言葉がその人のスタンスを表現する
- ・社員への呼称は「くん」は使用せず、「さん」をつける
- ・役職者への呼称は「役職名」または「さん」をつける
- ・会話は全て敬語をつかう
- ・部門ごとに共通言語やNGワードを設定する

04 整理整頓へのこだわり

整理整頓が行き届いていることは信頼を積み上げ、無秩序に散らかっている状態は、信頼を損なう原因となります。

しかし、チームで整理整頓を行うことはとても難しいことであり、様々なことがチームに求められます（個人の価値観、役割分担、多くの決断）。

だからこそ、整理整頓がうまくできている事業所はチームが機能し、チームの一体感が高いという印象を与えます。チームで整理整頓に取り組むために以下の項目を徹底しています。

- ・全てのモノに住所を決める
- ・使用後は住所へ戻す
- ・物品の使用期間を決めて、使用期間に応じて処分する（定期的に捨てる仕組みがある）
- ・店舗監査により定期的に見直す

05 時間外労働へのこだわり ～コムラッドに「残業」がない理由～

私たちは「人が人へサービスを提供する」ことを仕事としています。

他者のことを思い、考えるという行為は、自分自身に余裕がある状態でないと、とてもではないですができないことではありません。

残業とは、残って仕事をする事。

時間外労働とは、時間外に労働すること。

似たような言葉ですが、

決められた時間を超えて労働している（＝何かしらの課題がある）

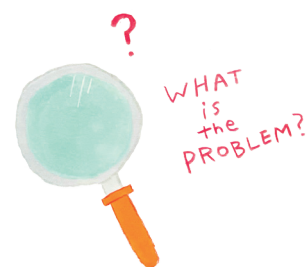
という認識を持つために私たちはあえて「残業」という言葉は使用せず、

「時間外労働」という言葉を使用しています。

時間外労働はチームに何かしらの課題があると考え、

以下の項目を大切にしています。

- ・時間外申請を行わないことは、個人の成長・チームの成長の機会を奪う行為になる
- ・正しく申請し、正しく改善していく



07 【 仲 間 】 チームのための個人。個人のためのチーム。

01 社名に込められた社員への想い

リハビリテーション（；Rehabilitation）

個人が自らの人生をより豊かな状態にしていくための手段を取得・達成する過程。



コムラッド（；Comrade）

同志、同じ目的のために協力する仲間。

サービスを利用される方だけでなく、働く社員みんなが

「仕事を通して人生をより豊かなものにしていくための場所でありたい」

という想いが込められています！



02 新入社員への対応 ～はじめはみんな新入社員！～

ドキドキ・ワクワクしながら入社した初日。

色々な不安を抱えながら仕事に取り組んだかと思います。

新入社員の方に安心して働いてもらうために、次のような教育方針を大切にしています。

- ・入社後6ヶ月に満たない新入社員は研修生として対応する
- ・入社後6ヶ月間の間に株式会社リハビリテーションコムラッドで大切にしている価値観や実務的な指導を行う（新入社員は6ヶ月以内に習得する）
- ・研修生には必ず指導責任者（スーパーバイザー；以下SV）を選任する
- ・研修生に対して、指摘が必要な場合でも内容をSVへ伝え、SVから指摘する（SV不在時に指摘した場合は指摘内容をSVへ報告する）
- ・入社後3ヶ月間は週1回以上研修生とSVにて面談を行い、業務習得の進捗状況や仕事に対する不安などが無いかの共有を行う

03 有給消化を応援する会社！

サービス提供する上で大切なことは、
「自分に余裕がない状態では他者へ良いサービスは提供できない」
ということです。

また、有給は自分が大切にしているもののために時間を使うためのものだと
考えています。

「チームメンバーが大切にしているものは
チーム全員で大切にする」

という想いでお互いにフォローし合える
チームを目指しています。



04 傷病等による一時的な業務のフォロー体制についての方針

仕事をしていると意図せず病気や怪我などに見舞われることがあります。
そんな時でも安心して仕事ができる環境をつくりたいと考えています。
そこで、株式会社リハビリテーションコムラッドではチームとして以下のフォロー体制を
設けています。

- ・病気や怪我など（出産前安静含む）に伴う一時的な通常業務の実施が困難な場合の対応
- ・傷病等が発生してから1ヶ月間チーム内にフォロー体制をつくりサポートする

05 退職という決断・・・

「退職」という決断は個人の人生において、とても勇気ある決断として尊重します。
会社として、チームとしてチームメンバーの退職後のキャリアを応援したいと考えています。
だからこそ、退職相談はできる限り早く行って欲しいと考えています。

- ・退職日が決定したら、退職後のチームでのサービス提供体制を整えるためにすぐに
チームへ共有する
- ・チームメンバーの退職はサービス提供体制が変わる大切な日となるため、退職日の
3ヶ月以上前にチームへ共有できる状態を目指す
（退職者にとっても、利用者様にとっても）
- ・退職日までチームの一員としてサービス提供体制が継続して
うまくいくように尽力する
- ・退職者の次のキャリアを応援する



08 / 【 ツール 】 共通言語があるとチームに安心感が生まれる!

01 収支計画 「会社の目標を実現するためのコンパス」

法人理念をいつまでに、どのように、どの程度達成していきたいのかを具体的な数字にまとめたものが収支計画です。

どのようになりたいかという理想と現状を積み上げた予測とを掛け合わせ、目標を設定していきます。

法人理念、事業理念を実現するための具体的な計画であり、目標達成に向けての活動結果の評価基準（目標に対しての現在地を測る指標）として活用していきます。

02 組織図 「全社員のポジションが記されたもの」

組織としてどのようなポジション（責任と権限の範囲）で目標へ向かうかを図で表現したものになります。自分が所属する事業部、部門、チームの範囲と自分の責任と権限を明確にするためのツールとして活用しています。

03 事業方針書 「利用者様との約束」

利用者様へ私たちがどのようなサービス提供をしたいのかを記した方針書です。

- ・事業所ごとに「どのように法人理念を体現していくのか」の方針を記す＝事業理念
- ・事業理念をもとに「何のために」「どんな人へ」「どんな価値を」届けていくのかの方針やチームとしての価値観をまとめる（判断基準となるもの）
- ・事業方針書を事業所ごとに作成し、内容の追加、変更、削除は施設長が随時行う
- ・事業方針書とマニュアルの違い
事業方針書＝事業所の方針、価値観、考え方、優先順位をまとめたもの
マニュアル＝仕事の手順や効率の良いやり方をまとめたもの

04 役割定義表 「一人ひとりに役割がある会社」

法人理念を達成するための計画を達成するためには、みんなで目指していく必要があります。株式会社リハビリテーションコムラッドでは、一人ひとりがどのように会社へ貢献することで目標達成に近づいてくることができるのかを具体的な役割として「役割定義表」というツールを通して明確にお願いしています。

- ・客観的に評価できるもの（いつまでに、どんな結果を求められているのか達成基準が明確）
- ・個々に求められる役割の進捗状況を誰がどのように管理するかも明らかにする



05 マイファイル 「全社員へ1人1冊ファイルを支給」

株式会社リハビリテーションコムラッドの一員として、会社と事業所の情報共有を速く、正確に行うことが法人理念を体現する上でとても重要だと考えています。そのため全社員へ1人1冊ファイルを支給し、情報を管理しています。

- ・法人や所属部門のチームとしての情報共有を図るための大切なツール
- ・マイファイルでの管理書類は全て社外秘とする
- ・毎年11月もしくは入社時に配布する（11月から翌10月分）
- ・退職時（最終勤務日）にマイファイルを返却する

06 通達文章 「文字は人類最大の発明の1つ！」

「確実に伝えられる」「見返すことができる」「多くの人へ伝えられる」
このように全社員で必要な情報を、必要な時に、効率よく伝えるためのツールとして、文章による情報共有をととても大切にしています。

- ・社員へ共有すべき情報は通達文章として、書面にて発行します
- ・通達文章は発行日から3営業日以内に配布完了します
- ・全スタッフは通達文章を確認し、不明点や疑問点を上司へ確認してから自分のマイファイルへ保管します

company website



おがわともみ



おがわともみ



REHABILITATION COMRADE

MEMBERSHIP
REGULATIONS

