

多様な人財を活かしチームで支え合うむらおかこぶし園

～風通しの良い職場を目指して～

社会福祉法人みかたこぶしの里

特別養護老人ホーム むらおかこぶし園

相談員 坂本 恭子氏

むらおかこぶし園では、職員を「人財」と呼んでおり、職員は財産と考えている。

施設を取り巻く状況

職員平均年齢は49歳で、今後職員も高齢化が進むと思う。3つの基本理念に基づいて業務に当たっている。

◇ 施設概要	
開設年月日	社会福祉法人みかたこぶしの里 特別養護老人ホームむらおかこぶし園 平成18年10月10日
定員数	60名 長期入居者：50名 短期入所者：10名
入居者平均年齢	91.7歳（令和6年10月末日現在） 男性：91.8歳 女性：91.8歳
職員数（パート含む）	61名（令和6年10月15日現在）
職員内訳	介護員：42名 看護員：6名
職員平均年齢	49歳
施設のサービス概要	・ 全室個室のユニットケア ◇ 法人の基本理念 ① ノーマライゼーションの確立 ② 人権の保障 ③ 生きがいの創造

当施設は香美町村岡区にあり、村岡区の高齢化率は45.8%。もとより生産年齢人口が少ない上に、高校卒業後ほとんどの学生は進学のため、但馬外に出てしまう現状がある。そのため、施設開設当初から人財確保が困難な状況にあった。また、人財確保の困難さは介護に対するイメージの悪さや当施設の知名度の低さも影響していると思われる。

厳しかった労働環境

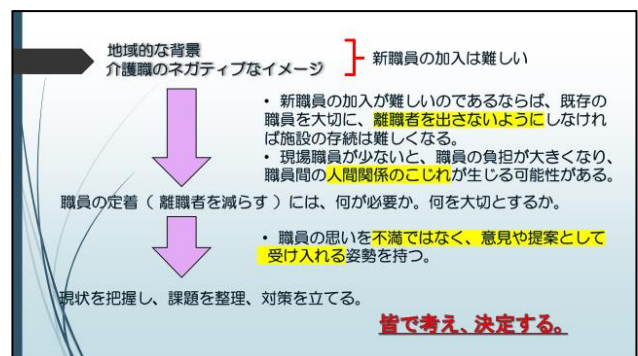
当施設の課題は職場環境にもあった。以前は介護職員の休憩室はなく、休憩時間も

30分しか取れなかったことがあった。サービス残業で介護記録の作成をしていたこともあり、職員のストレスとなる状況があった。

このような職場環境の課題は当施設に限らず、全国的に起きていることだと思っている。

働きたい・働きやすい労働環境への転換

介護職に対するネガティブなイメージや地域的な背景から、新規職員の加入が難しいため、在職の職員を大切にしながら離職をなくさないといけないと思い、職員の思いを「不満」ではなく、「意見・提案」として受け入れ、業務上の課題の把握・整理・対策を職員みんなで計画・実践することとした。



実際の課題解決の取り組みを紹介する。
▽対策1：職員と利用者の介護負担軽減
ノーリフティングケアの理解と実践を図

った。取組の内容はスライドの通り。研修の写真はノーリフティングケアを学んだ職員が他の職員を指導している。



▽対策2：介護のイメージアップ作戦
近隣の小学生や中学生への出前講座を行うことや村岡高校への就職フェアに参加し、施設を身近に感じてもらうこと、介護という仕事を知ってもらう機会にするとともに進路選択肢の1つとなるよう伝えることに注力した。



▽対策3：地域住民との交流
地域に根ざした施設運営のため、近隣の保育園や子育て支援センターと定期的な交流イベントをしている。施設を身近に感じた子育て中の母親の雇用に繋がったこともある。



施設を地域の人に身近に感じてもらえるよう、開かれた施設として地域交流事業を充実させている。香美町が行う介護予防教室を施設内で開催し、住民に参加してもらったり、地域のイベントに職員が向いたりすることを実施している。



▽対策4：働きやすさの見える化
特に力を入れている取組。職員の満足度アンケートを採っていて、職員の意見から職場環境の改善に繋げるためのシステム・仕組み作りを行った。

業務に関する職員アンケート（無記名自由筆記形式）を毎年している。アンケートで挙がってきた職員の要望に対して、施設長から回答を行ったり、変更できるものは即実行している。その他検討が必要なものは専門委員で検討改善している。

このアンケートをきっかけに改善した内容を示す。

働きがいのある職場満足度アンケートの取り組み
改善した内容①

<p>1) 職員研修 (全員参加型)</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護職員の出勤入り、明けは参加しない。 勤務時間内に多くの職員が参加できるように調整する。 1回/月 ⇒ 2回/月 (同じ内容) オンライン (ZOOM) 参加も可 ⇒ 個々のスキルアップと併せて負担のない研修への参加が増えた。 	<p>2) 記録物の業務改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 30分の記録時間を設ける。(必要に応じて時間外業務手当を支給する。) 記録の簡素化につながるよう様式を変更 ⇒ サービス残業廃止することで記録者の負担を軽減した。 	<p>3) クラブ行事の人員体制の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護員だけの役割分担を廃止し、他職種での担当制 ⇒ 担当者が分散されることで、一人一人の業務負担が減った。 クラブに関しては、パート職員も担当する ⇒ 施設職員全員が共通の目的をもって取り組むことでケアの質の向上となる。また業務負担が減った。
---	--	---

▽職員研修の開催方法や記録作成時間を業務に盛り込むこと、▽利用者のクラブ活動や行事には介護職員以外の職員も協力する体制を構築。介護職員への業務負担を軽減すること。▽介護職員の休憩部屋や筋トレ機器の部屋を施設内に作成。▽降雪が多い地域のため、気軽に宿泊できる部屋も準備した。▽時短に繋がる備品の導入 (清掃作業などで使う物等) や間接業務を行う日時の見直しを行った。

働きがいのある職場満足度アンケートの取り組み
改善した内容②

<p>4) 休憩室の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 休憩室に電子レンジ、こたつ、テレビ等を設置し居心地のよい空間を整備。 地階の空きスペースに筋トレ機器の設置 ⇒ 休憩時にもそれぞれの職員の多様性を取り入れ、充実を図った。 ⇒ 寒雪地帯特有の環境により通勤の負担が大きい。勤務状況に合わせ、気軽に宿泊する職員が増えた。 	<p>5) 間接業務の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 清掃や物品補充なども介護員の業務内容であった。 ⇒ 使い捨ての清掃用具の購入や便利グッズなどの提案から時間的な効率化と身体的な負担の軽減を図った。 ⇒ 勤務者の中で間接業務がしやすい時間を精査し、業務の分散化につなげた。 過剰的な業務も多かったなか、必要な業務なのか、必要な回数なのか都度、見極める。
--	---

▽対策5：幅広い雇用体系の構築
職員個々のライフスタイルやスキルに合わせて、幅の広い雇用体系も作り、職員数も増やしている。

◎ 個々のライフスタイルやスキルに合わせた雇用体系づくり (幅広い雇用の選択)

課題解決に向けた対策⑤

雇用形態	平成19年4月	令和6年10月
常勤介護員	9	12
嘱託介護員	12	12
パート介護員	12	1
パート補助員	0	23

▽対策6：ワークライフバランスの充実
職員有志で同好会活動を立ち上げ、職員同士の交流も図っている。

踊り同好会『鼓舞志』

職員同士が交流を持ち、何かに取り組む。それが入居者の方や地域の方の笑顔に繋がれば...

▽対策7：多職種連携の実現
多職種連携を促すため5つの行動指針を大切にしている

◎ 多職種連携
～ お互いの職種を理解し、チームとして協力できる組織づくり～

課題解決に向けた対策⑦

むらおかこぶし園が取り組む5つの方法

- ① 法人理念の理解
- ② 報(告)・連(絡)・相(談)の徹底
- ③ 根拠ある介護 (説明できる介護)
- ④ 横だけではなく、縦の繋がりの強化
- ⑤ 目標の明確化

↓

チームワーク強化

▽その他の取組
気持ちよく働ける職場作りとして、必要な勤務姿勢を定めてマニュアル化している。身だしなみのマニュアルも作成。制服を作っていない。華美にならない服装ならOK。職員の個性を大事にしている。

勤務シフトの工夫も行っており、急遽職員の欠勤により、どうしても人手が足りないときは、事務室・他ユニット含め全ての職員でフォローする体制を整えている。

外国人介護員も導入し、その人が一人前に働けるようになったため、そのおかげで超過勤務の削減と年休取得ができるようになった。

取組の成果：腰痛発症者・休職者が激減

働きやすい労働環境を作ることで、腰痛発症者が減少し、休職者がいない状況となった。職員のアンケートから当施設の「強み」を整理した。これまでの職場改善の取組の成果が施設の「強み」となってきたという実感がある。

◇ 成果と評価

- ・ 開設当初の職員46名（内介護員：32名）
↓
職員61名（内介護員43名）となっている。
- ・ 介護福祉士の資格取得
43人中30人が介護福祉士を取得している。
（※ 外国人含まない場合 39人中30人が介護福祉士を取得）
- ・ 平均勤続年数：10年5か月
- ・ 腰痛発症者：1名（勤務中） ※R6.10.15現在