

研究発表 6

人材育成・外国人人材の取組等

デイサービス事業

訪問介護・居宅介護支援事業

養護・軽費・ケアハウス

その他（居宅系）

6-1

演題	ストレスチェックを活用した職場改善
副題	～エンゲージメントを高める具体的な取り組み～

職場改善
離職防止

法人名	社会福祉法人 若竹大寿会
施設名	介護老人福祉施設わかたけ都筑

発表者名 (職種)	山岡 悦子 その他
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	横浜市都筑区川和町 19-1
TEL	045-482-3811
FAX	045-482-3810
メールアドレス	yamaoka@wakatake.or.jp
URL	http://www.wakatake.net

今回の発表施設 またはサービスの 概要	横浜市都筑区に2023年4月に新規オープンした介護老人福祉施設です(定員は110名、ショートステイ10名のユニット型施設)。 「職員一丸となって人を幸せにします」「人が大切にされる世の中を創ります」という法人理念のもと、日々の介護に努めています。
---------------------------	--

研究の目的、PR ポイント

法令で義務づけられているストレスチェックを活用し、介護現場のワークエンゲージメントを高め、職場の活力が向上する仕組みづくりに取り組みました。ワークエンゲージメントとは、働く人が自分の仕事に誇りを感じ、高い熱意を持って仕事に取り組み、仕事から活力を得ていきいきとしている状態を指します。職場の活力が向上することで、サービスの質向上や採用優位にも効果があると考えます。

取り組んだ課題

- ① 職場改善の取り組み負担が大きい
職場改善の一般的なアプローチは詳細要因調査を行い、現場参加型で進める方法ですが、多くの介護現場では推進主体となる職員や時間を割くことが難しく、分析結果の把握までで終わってしまい、改善まで取り組めていない状況があります。
- ② 集団分析結果が管理者のストレスになっている
ストレスチェックの集団結果は職場環境の善し悪しの指標と捉えられるため、その結果と改善の責任を担うリーダーの大きなストレスとなっています。
- ③ ストレスチェックはネガティブアプローチ
ストレス状態の要因を探り解決するというネガティブアプローチが主であり、その原因は職場固有に根ざしたものが多く、改善には多大な時間や労力を要します。

具体的な取り組み

- ・ 職場の強みと弱みについて、ストレス反応、離職意向、いきいき度、仕事の満足度の4分野と相関関係の高い項目を分析することで、客観的数字で取り組み候補項目を示しました。
- ・ 取り組み候補は強みと弱みの両方を記載し、ポジティブ面にアプローチすることで前向きに取組み、大きな推進力につなげました。
- ・ 各施設内・法人全体でも結果を見える化し、効果的な取り組みを相互紹介し推進しました。
- ・ 法人内29事業所1280人のアンケート結果から、ストレスチェック項目と良い職場環境との相関関

係を分析し、職場環境改善のアクションリストを作成し各現場で活用しました。

- ・ 良い職場環境の状態を分析し、その施設でリーダーが行っている行動を実践知として取り組み事例集にまとめ、法人内で共有しました。

活動の成果と評価

- ・ 職場改善効果について
事例1) A施設【平均2.87→3.11 全国平均2.48】
強みであった上司のサポート他3項目の取り組みを推進した結果、3年間の取り組みで全ての項目が全国平均を大きく上回る改善結果となりました。ワークエンゲージメントは2.86から3.07に向上し、職員の活力も高く、前年度の離職もゼロ人でした。
事例2) B施設【平均2.86→2.97 全国平均2.48】
ワークエンゲージメントを高めるためにコロナ禍でも積極的に職員間懇親会や日々職員への声かけに取り組んだところ、職場の一体感は2.97から3.03に向上、職員間の助け合いは3.31で業界平均の2.94を大きく上回りました。

今後の課題

この3年間はコロナ禍によるストレス要因も大きく、施設での感染症発生により十分な取り組みが行えない状況でした。また、生産性向上で少人数ケアの取り組みも現場の大きなストレス要因になっています。そのような環境下でも地道な行動は着実に成果に現れており、福祉現場の職場改善に有効な取り組みであると考えます。引き続き取り組みを行い、今年度は新任管理者や新任リーダーが率いる事業所での活用有効度を検証する予定です。介護現場のワークエンゲージメント向上の取り組みにより、職員のいきいきとした活躍支援と質の高いサービス提供につなげていきたいと思えます。

参考資料など

『ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて』厚生労働省(2022)

6-2

演題	今後の介護の担い手と人材育成
副題	～国境を越え、介護を通じて得るものとは～

技能実習生
人材育成

法人名	社会福祉法人 きしろ社会事業会
施設名	稲村ガ崎きしろ

発表者名 (職種)	小俣 拓巳 介護職員	都道府県	神奈川県
共同発表者	府川 広介	住所	鎌倉市稲村ガ崎 4-10-45
共同発表者	YOELANDA	TEL	0467-38-1313
共同発表者	MEGAWATI	FAX	0467-38-1311
共同発表者		メールアドレス	inamuragasaki@kishiro.or.jp
		URL	http://www.kishiro.or.jp/

今回の発表施設 またはサービスの 概要	特別養護老人ホーム 定員 75 床 (入居 65 床、短期入所 10 床) 1 ユニット 10 名のユニット単位 (8 ユニットで形成) 鎌倉市稲村ガ崎の閑静な住宅街に立地
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

今後の介護の担い手を育成していく為には国境を越えた制度も活用し、技術や知識の実習のみならず、日本語の教育支援や生活文化適応への支援も必要です。単に労働者として受け入れるだけでなく、当法人のビジョンへ共に向かう仲間として受け入れる事を通じて人材育成体制の再構築をすることを目的としました。

取り組んだ課題

当法人が抱えていた人材育成における課題は①新卒採用を重視していたが離職率が高まっていた②介護や福祉に対するネガティブなイメージをポジティブなイメージに変換することです。そこで、これまでの法人独自の取り組みや戦略だけでなく、国の制度の活用も必要と判断し令和 2 年から技能実習生の導入に至りました。

具体的な取り組み

介護現場レベルでは、1 年目から 3 年目までのそれぞれで、必須業務、関連業務、周辺業務に分類した「技能実習計画」を作成し実習に取り組みました。また、対象実習生や実習生に関わる職員を対象としたアンケートの実施。当法人における法人内及び事業所内研修への参加や宿舍の提供等の生活支援を行ないました。

活動の成果と評価

受け入れ開始から 3 年目となりましたが、どのようにしたら同じビジョンのもと共生できるかを受け入れる側も意識する事で変化が表れてきました。例えば、業務中コミュニケーションを取る際に実習生に伝えようとする意識から「ゆっくり話す」、「言葉遣いが丁寧になる」、「話す時の態度が柔らかくなる」といった事が求められる為に徐々に周囲の職員にも同様な意識が自然と生まれてきました。これを機に利用者様への接し方にも変化がもたらされる事が増えました。利用者様からは実習生の日々の成長と共に暖かく見守ってくださる声も挙がっています。これらの事がフロアのみならず法人全体の活性化へのサイク

ルへと繋がっていくと今後も期待されています。

今後の課題

この制度の目的は技能の移転であって人材不足の解消ではなく「国際貢献である」事を認識する必要があります。その為、受け入れ施設側は、労働環境やケアの質の向上を継続的に行っていく仕組みや流れをこの制度を通じて再構築していく必要があります。当法人はこの制度利用開始前から離職率が高くなっていましたが制度利用開始年から 3 年が経過し、全体の離職率 22.33% から 17.84% となり約 4.5% 減少しました。先に述べたように人材不足解消が本来の目的ではありませんが、離職理由の精査や離職しない為の職員へのサポート。利用者様へのケアの質の担保等の取組みを行うことで、この制度利用による成果や評価が今後の人材確保のヒントになるのではないかと考えています。今後の国の制度変更等、動向に注視し柔軟に対応していきたいと思えます。

参考資料など

公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 外国人介護人材受け入れ制度早わかりガイド 2020

6-3

演題	シンチャオ！ 神奈川やすらぎ会の皆さん
副題	～ベトナムからの技能実習生～

人材育成
技能実習生

法人名	社会福祉法人 神奈川やすらぎ会
施設名	第二森の里

発表者名 (職種)	グエン・ティン・ミン・ヒエン 介護職員
共同発表者	グエン・ラン・フォン
共同発表者	ファン・ティ・ミン・カイン
共同発表者	千葉 京子
共同発表者	鈴木 裕

都道府県	神奈川県
住所	厚木市飯山 3425
TEL	046-248-3888
FAX	046-248-8882
メールアドレス	info@morinosato.jp
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	平成 18 年に開所したユニットケア全個室対応型の特別養護老人ホームです。 入居者 80 名・ショートステイ 14 名で合計 94 名。 保育園も開設しておりお年寄りとの交流もあります。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

令和 2 年 12 月ベトナムより技能実習生が来日しました。
初めの頃は毎日が不安でしたが、少しずつ出来ることが増え、日本の環境にも慣れることで自分への自信にも繋がりました。
日本での働き方について、生活面や文化の違い今後の目標について報告します。

取り組んだ課題

- ・ 日本での介護について学ぶ。
- ・ 日本の文化、生活について知る。
- ・ 日本人との関わり方や人間関係を構築する。
- ・ お年寄りとの信頼関係を築く。

具体的な取り組み

- ・ 新人職員の指導内容について見直しをする。
- ・ 勤務後は個別で振り返りを行う。
- ・ 施設でのイベントに参加することで日本の文化や四季を感じる。
- ・ 日本語能力試験を受験する。

活動の成果と評価

初めの頃は不安やホームシックで毎日家族に電話をしていたが、職場での人間関係が構築することで不安な気持ちは軽減した。
日本語能力試験 N 2 に合格して日本語で話せることが多くなり自分自身の自信に繋がった。
また日本の文化を知ることで、お年寄りとのコミュニケーションが円滑にできるようになった。
お年寄りからも接してくれるようになり信頼関係を築くことができた。

今後の課題

- ・ 仕事仲間を大切に家族のような関係を築きたい。
- ・ 日本語検定 N 1 に挑戦して今よりも日本語を話せるようになりたい。

6-4

演題	介護士補完計画
副題	～知識より意識～

OJT
気づく

法人名	社会福祉法人 康仁会
施設名	はなの家とむろ

発表者名 (職種)	前田佳子 介護職員
共同発表者	沖 将太
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	厚木市戸室 5-9-15
TEL	046-225-8787
FAX	046-225-8711
メールアドレス	tokuyo-info@tomei.or.jp
URL	http://koujinkai.tomei.or.jp/

今回の発表施設 またはサービスの 概要	厚木市に平成 24 年に開所のユニット型特養（長期 96 名 短期 10 名 通所 20 名） 「その人らしさ」を尊重しながら、最後まで自律した生活を支え、看取りケアにも力を入れて います。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

施設理念の1つである『仕事に誇りを持てる職員』を目標にユニット内で行える OJT（勉強会）を行いました。そこで、私たちに今足りていない、知識や技術を補完する『介護士補完計画』を実施しました。

取り組んだ課題

過去 2 年間に 4 名の職員が業務中に腰痛を発症し、仕事を休まなくてはならない状態がありました。腰痛防止として、スライドボードやスライドシートが配布されたが定着されず、使用率が 0% でした。『抱えない介助』を目標に取り組み直したが、改善されず腰痛者は増加傾向でした。

具体的な取り組み

- ① 日頃どのような介助で困っているのかアンケート調査の実施。
- ② 活動計画の作成
フロアリーダーを指導者に配置。
期間：一年間
開催周期：月に 1 回～ 4 回の水曜日
開催時間：16 時半～ 17 時の約 30 分間
- ③ 活動内容
基礎の再確認をする為、YouTube 動画を視聴、セラピストやオムツ業者からの指導、実演後フロアリーダーが実際に職員を利用者に見立てて、やってみせて、具体的イメージを持ってもらう。注意事項などの説明を行ったのちに職員同士でやってもらい、フロアリーダーが評価・指導を行う形を取り組みました。(Show → Tell → Do → Check) として、日常のケアに反映させました。

活動の成果と評価

【成果】

- ・今まではスライドボードの使用率が 0% だったが、「毎回使用している 42%」「時々使用している 42%」「使用していない 16%」と効果が表れました。
- ・下肢が拘縮している方への移乗方法では、今までは持ち上げていたがスライドボードと足台を作成し使用することで、利用者の残存機能を活かした

移乗方法へと変化し、利用者と職員の負担の減少にも繋がりました。

- ・食事姿勢を見直し、足台を使用する事で支持面積が確保でき、姿勢崩れが減少しました。

【評価】

- ・職員からの満足度は 77%、現場で役に立つかは 72% と高水準の結果となりました。
- ・OJT を行う事で知識と技術の補完という意味では介護士補完計画は目標達成できたと思います。
- ・一人一人が専門職として、自覚を持ち問題解決に取り組む姿勢が見られたことはとても大きな変化だと思います。変化が現れたのは『主体的・対話的で深い学び』を意識した OJT を行う事で、参加職員が自ら主体性を持って問題解決に取り組み、その事について共有・対話出来たことが結果につながったのではないかと考えます。今回の活動を通じて知識より、まず意識改革を促していく事が大切だと感じました。

今後の課題

1. ユニットケアの為、参加人数の確保ができにくく、業務時間内で OJT（勉強会）を行うことが難しい。その為、勤務時間外になってしまう。
2. 指導できる職員が少ない。
3. 活動自体が指導者に任せきりにするのではなく、参加者の主体性を高めていく必要がある。

参考資料など

- ・介護現場の OJT とは？ 新人教育の目的と効果的な指導方法 - きらケア研究所 (kiracare.jp)
- ・OJT とは何か？ 意味、導入方法、効果、注意点などを徹底解説 | 人材派遣のお仕事なら【スタッフサービス】(staffservice.co.jp)
- ・OJT と OFF-JT、SD とは？ 教育制度で押さえるべき 3 つの方法 (hito-link.jp)
- ・平均学習定着率が向上する「ラーニングピラミッド」とは？ | キャリア教育ラボ (mynavi.jp)

6-5

演題	キャリアデザインが描ける評価制度の導入
副題	

いきいき度 UP
離職防止

法人名	社会福祉法人 若竹大寿会
施設名	介護老人福祉施設 わかたけ富岡

発表者名 (職種)	木村 一秋 その他
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	横浜市金沢区富岡東 2-1-5
TEL	045-776-1230
FAX	045-776-1060
メールアドレス	kimura_kazuaki@wakatake.or.jp
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	若竹大寿会が金沢区に運営する従来型の介護老人福祉施設です。入居定員は本入居 134 名、ショートステイ 10 名。地域や社会から求められるニーズに応えるべくサービスの質の向上、業務改善、福祉機器の活用などに取り組み続けています。
---------------------------	--

研究の目的、PR ポイント

従来多くの企業で採用されていた年功序列給制度は、終身雇用の意識変化、少子高齢化に伴う労働人口の減少、急速なデジタル化などを背景に減少傾向にある。また民間企業の 7 割は成果主義を導入していることから、「年齢・勤続年数」の評価では、今後ますます多様化していく価値観には合いにくいといえる。当法人では介護職員の定着とレベルアップを目的とした給与水準引き上げと同時に、給与制度と連動した新たな評価制度を導入する大幅な改定を検討した。

取り組んだ課題

従来の評価制度は、以下のような課題があった。

- ① 評価の基準や組織が求める役割や成果が曖昧。
- ② 評価の指標が出しにくく、何を評価されているのかわからない。
- ③ 新しいことにチャレンジしたくなる給与や評価の制度になっていない。

新評価制度では、法人理念に基づき法人が期待する職員像を「行動」と「成果」として具体的に示し、目指すポストに必要な能力や資格を 10 階級のグレードに分けた。そして、職員一人ひとりがやりがいを持ち、自らの目標に向かって行動できる評価制度を導入した。また給与制度と連動し、グレードが上位に移行すると年収も増加する仕組みとした。

具体的な取り組み

新評価制度導入にあたり従来の評価制度から以下のようなことを変更した。

- ① 10 階層のグレードごとの分類指標を作成。
- ② 評価面接の改定。
年 2 回の評価面接を、新給与制度と連動させ、キャリア支援、グレード昇給、定期昇給、賞与査定に繋げる「キャリアデザイン面接」へ変更。
- ③ 面接シートの改定。
シート内の項目には「目標管理」「資格・免許」「私のキャリアデザイン像」「グレード評価基準・必須基準」等を盛り込み「キャリアデザインシート」と名称した（以下「シート」と呼ぶ）。特に評価基準は、「行動」と「成果」を基にしているが、法人

の理念にも基づいており、組織が求める職員像を明確に示した。「行動」は専門性の発揮や仲間との信頼関係などに着目、「成果」は、行動の結果、利用者やチーム、組織に対してもたらせることに着目している。キャリアアップ・ダウンの仕組みも盛り込み、本人の自律的な意欲に働きかけることにした。

活動の成果と評価

- ① 職員は求められる役割と成果をシートで示されることで将来像を描きやすくなった。また、本人が目指していることが記載されているため、評価者も中長期的な育成計画が組みやすくサポートしやすい。
- ② 資格取得が評価項目に盛り込まれていることで、取得に向けた意欲やケアの質の向上にも結び付き、同時に利用者満足度向上に繋げることができる。
- ③ 目標に向かうことで、職員の主体的な行動を生み出し、半年毎の評価者との面談でそれを評価、次のキャリアを描く支援の仕組みを生むことができる。
- ④ 評価者が職員の課題を伝える際、主観に偏る傾向もあったが、シートを基にすることで客観的な評価がしやすい。
- ⑤ グレードは年功序列ではないため、経験年数に左右されず給与アップを目指すことができ、職員のいきいき度アップにつながる。

今後の課題

- ① 評価基準を具体的に示すほど、対象となる職種が限定され、シートの汎用性を維持することが難しい。
- ② 評価者の育成を通じた、職員個々のキャリアデザインを支援する仕組みづくり。
- ③ 職員いきいき度アップをし続ける評価基準の錬磨。
- ④ シートの確認項目が増え、面接時間が多く必要になった負担増。

6-6

演題	私達が実現したいステップYESWE CAN
副題	～外国人職員が活躍できる環境づくり～

法人名	社会福祉法人 若竹大寿会
施設名	わかたけ鶴見

発表者名 (職種)	TABONMARIEANNGARCIA 介護職員
共同発表者	中村 彰
共同発表者	山口 美智子
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	横浜市鶴見区矢向 1-4-20
TEL	045-642-7500
FAX	045-583-6616
メールアドレス	wakataketsurumi@wakatake.or.jp
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	わかたけ鶴見は 2013 年 5 月に開所した定員 120 名(併設ショートステイ 20 名含む)のユニット型施設です。法人理念である「人を幸せにする」ことを大切にご利用者の生活が豊かになるよう多職種と連携した取り組みを行っています。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

法人では 2016 年より外国人スタッフの採用を始め、現在 EPA 介護福祉士や候補生を始め、特定技能介護等、約 25 名の外国人スタッフが在籍している。今後私たち外国人スタッフが個人の能力を生かし、活躍しやすい環境をつくることを目的に何が必要かを主体的に考え、取り組んだことを報告する。

取り組んだ課題

- ・ 配属先施設による育成方法の違いから夜勤業務を開始する時期が大きく異なる状況があった
- ・ 外国人スタッフのキャリアアップとして「外国人活躍支援リーダー」の職目が設けられているが、その役割を明確にすることで、より具体的な行動に繋がると考えた。

具体的な取り組み

- ・ 外国人スタッフへアンケートを実施し、夜勤業務について施設ごとの違いや、業務への不安等について集計した結果を法人担当者と分析し今後の外国人スタッフ育成について考察した。
- ・ 新たに入社した外国人スタッフの OJT 担当として、他事業所で 1 ヶ月半育成に携わった
- ・ 定期的なヒアリング活動や相談窓口として外国人スタッフの生活や仕事上の課題を聞き取り、法人担当者と支援策について検討した。

活動の成果と評価

- ・ 夜勤業務についてのアンケート結果から、適正な開始時期や育成の重点ポイントを明確にすることができた。
- ・ 法人事業所を横断し、短期間の OJT でご利用者とのコミュニケーションや基本的な介護技術等、記録以外の業務ができるようサポートする役割を実践することができたが、継続的に取り組むまでには至っていない。
- ・ ヒアリングから要望の多い一時帰国に関するルールについて法人担当者と共に協議しながら策定を行った。コロナ禍の運用ではあったが、一時帰国への申出がしやすくなった。

今後の課題

外国人スタッフの育成において重点的に取り組むべきポイントは明確になったが、具体的なプログラムとして完成させ、全事業所に展開していくことが今後の課題となる。

また、外国人活躍支援リーダーとして、外国人スタッフの処遇やキャリア形成について意見を吸い上げ私たち外国人スタッフがより力を発揮できる職場を作りあげることを今後の目標としていく。

6-7

演題	障がい者雇用と仕事の切り出し
副題	～彼らがいないと困るんです～

洗濯係
アシスタント

法人名	社会福祉法人 照陽会
施設名	特別養護老人ホームみんなと暮らす町

発表者名 (職種)	戸中 功 その他
共同発表者	広嶋 稔之
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	川崎市幸区東古市場 116-12
TEL	044-520-1901
FAX	044-520-1906
メールアドレス	minamachi-jim@dmail.plala.or.jp
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	特養ユニット型個室 120 床、ショートステイ 20 床、デイサービス定員 25 名、地域包括支援センターを運営。「自由・勝手・気ままな暮らし」「遊びの追求」を法人の理念として掲げ、平成 20 年より運営している。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

障がい者雇用率ゼロから雇用を始め、雇用率達成と安定就労を継続している。
当施設で障がい者の長期就労に繋がったポイントを改めて洗い出すことで、今後更なる安定就労に発展すると思った。

取り組んだ課題

障がい者雇用開始時、職員間で様々な意見があった。
障がい者を雇用することに関し、職場全体で理解が乏しかった。
どんな仕事を任せて良いか分からない。
専門性の高い業務を任せられない。
誰が仕事を教えるのか。(付きっきりで見られない)

具体的な取り組み

障がい者雇用に関し施設長から全体に周知。
介護職員にアンケートを行い、障がい者職員の仕事を切り出した。
直接介護業務以外にも仕事はたくさんあり、特にハード面から移動するのに時間のかかる洗濯業務をやっていたこととした。
洗濯業務を中心に洗濯場で他にもできる細かい仕事を「業務一覧表」にすることで障がい者職員に自律的に取り組んでもらえるようにした。
障がい者職員に専門で仕事を教える担当職員を決め、指示系統を一本化。しばらくの間は全ての窓口を行った。
勤務時間の配慮や業務環境の整備を実施した。
持病の発作があった時やその他緊急時の連絡先の整備した。

活動の成果と評価

洗濯業務を一手にこなすことで自然と障がい者雇用に対する理解も更に広まった。
現在は切り出した仕事を中心に、他の細かい仕事も増えた。それらを自律的に行うことができ、本人たちのモチベーション維持にも繋がっている。

今後の課題

精神障がい者の職員には調子の波がある場合があり、長期間の欠勤、結果として退職することがあった。
施設では精神障がい者や未採用である身体障がい者に関する専門知識のある職員が必ずしも在籍しているわけではないので、フォローするために専門機関と連携する等の必要性を感じた。

6-8

演題 職員のモチベーションアップへの取り組み

副題 ~ご利用者満足度の向上を目指して~

満足度の向上

ワンチーム

法人名 社会福祉法人 清風会

施設名 サンホーム鶴間

発表者名 出島 優子
(職種) 介護職員

共同発表者 池田 直人

共同発表者

共同発表者

共同発表者

都道府県 神奈川県

住所 神奈川県大和市西鶴間 8-1-2

TEL 046-276-2162

FAX 046-277-0880

メールアドレス sunhomeday@gmail.com

URL

今回の発表施設 またはサービスの 概要

社会福祉法人大和清風会 サンホーム鶴間は平成元年7月開設された高齢者介護施設および在宅介護サービス事業所です。法人理念である「明るく・楽しく・元気よく」をモットーに地域に根付いた介護施設を目指しています。

研究の目的、PR ポイント

この研究で私たちが目指すのはご利用者満足度の向上です。ご利用者満足度のご利用者サービスの向上に伴って上がることから、まずもってサービスの担い手である職員の満足度を上げる必要があります。職員の満足度は、職員のモチベーションに支えられており、職員のモチベーションアップが結果としてご利用者満足度を向上させていくものと考えました。職員一人ひとりが自身の課題としてコミットし、ワンチームとして課題解決に取り組むことでモチベーションを向上させ、介護職員として成長していこうと言う願いも込めて全職員で取り組みました。

取り組んだ課題

まず、仕事に関するモチベーション度をアンケート調査により把握しました。モチベーションとは精神的で曖昧な概念であることからモチベーションを測るために、態度、行動、意識においてモチベーションが高い状態を設定し、自身がどこにあるかを問いました。そしてそれぞれの解答を点数化しモチベーション度をスコアとして表しました。このアンケート調査結果からは、自身の業務に対する自己評価、業務経験に対する自信、業務に対する十分な知識や技術など7項目が平均点を下回る事がわかり、これらモチベーション度が低い項目を改善させるための具体的な取り組み策を取りまとめ実行に移しました。

具体的な取り組み

アンケート調査結果から、モチベーションを上げる方法や逆に下げている要因を取り除く方法を職員会議で検討し、解決に向け、①良いところを見つけよカードの活用、②短期業務目標の設定と達成度の確認、③職員ディスカッションの実施、以上3つの取り組み策を実行に移しました。取り組み策終了後、再度同じアンケートを実施し、実行前のモチベーション度と比較し、取り組み策の評価の評価を行いました。そして、その評価検討の中からモチベーションを上げるためのキーポイントをまとめました。

活動の成果と評価

取り組み後のアンケート結果を当初の結果と比較したところ、全項目でスコアが上昇していました。一人当たりの平均得点は7点から13点へと85%上昇。これは、取り組みにより業務に関する自己評価が客観的にできるようになったり、また、職員自身がより業務に関わりが持てるようになったからだと思います。さらに、業務目標の設定項目のスコアが大幅に増加しましたが、これは、職員一人ひとりが明確に目的意識を持って業務を遂行するようになった現れであると思われます。今回のモチベーションアップの取り組みは、職員のモチベーションの向上に少なからず寄与したことが明らかになりました。

今後の課題

今回の研究を通して強く感じたことは、職員一人ひとりがワンチームとして目的意識を持ち主体的に業務に取り組むことの大切さです。ただ単に一日の業務をこなせばよいと言う消極性を乗り越え、モチベーションを上げていくためには職員の成長への意識改革を進めていくことがベースとなりますが、決して簡単なことではありません。何より上司、同僚職員がお互いに支え合いながら個々のモチベーションを高め維持していくために、まずもって円滑なコミュニケーションが取れる環境作りが課題の一つとなります。そして、個々の職員のモチベーションの高まりを受け、本来の目的であるご利用者満足度の向上を実現していくためには、その方策について職員間で個別具体的に協議、検討し、できることから実行に移していくことが求められています。

6-9

演題	福祉専門職による地域社会との協働的取組み
副題	～介護の専門性を地域に活かす～

地域社会
地域連携

法人名	社会福祉法人 八寿会
施設名	村岡宮前ローカルサイト

発表者名 (職種)	瀬戸 ひろみ その他
共同発表者	植松 達也
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	藤沢市宮前 380-1
TEL	0466-52-6675
FAX	0466-52-6672
メールアドレス	midorinosono.jinzai@gmail.com
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	2001年に開設以降、藤沢市に5つ、鎌倉市で1つの拠点を構え、特別養護老人ホームやデイサービス、定期巡回随時対応型介護/看護、放課後型デイサービスなど約20の事業を運営している。
---------------------------	---

研究の目的、PRポイント

八寿会の運営している施設は、住宅地の中にあり、地域支援活動等の公益的取組みを行っている。地域支援に関する活動は、町内会との関りや地域でのイベント、地域の他団体との関り等広く展開している。なかでも「村岡宮前ローカルサイト」は地域福祉の拠点として重要な役割を担っており、多世代交流や居場所づくりを目的として、地域の発展や活性化を目指し、協働的な活動をしている。

取り組んだ課題

地域の方より「防災に関して詳しく知りたい」「地域講座に足が痛くて行く事ができない」「ママたちの居場所づくりをしたい」等の声があり、地域の方のニーズを知る事ができた。地域の想いをかたちにできるように取り組む際、私たちが主となって動くのではなく、主体は地域の方である事を基本に協働的な取組みを行った。地域の他団体と連携・協働して『地域防災』『介護予防』『中学校福祉講座』等を実施した。

具体的な取組み

- 地域自治会、老人会、子ども会との関わり
地域の方の思いを吸い上げ、自治会会議の場所、老人会の作品の展示、子ども会の夏祭り、ママのお話会、季節のイベント等、場所の提供や活動への協働と福祉的な支援に取り組んだ。又、地域講座として、毎月書道教室を開催している。
- 地域団体との協働的な取組みと法人間の連携した取組み。
地域ボランティア団体、地区民生委員、他縁側事業等と連携し、情報の発信及び情報共有。地域包括センター、公民館、行政、地域の縁側事業が連携、協働し、『地域防災』『中学校福祉講座』『家族介護者教室』等を実施。法人職員が専門性を発揮し、法人全体で地域社会に貢献する事を目標に取り組んだ。
地域防災では、避難場所まで歩くイベントを開催し、段差や溝に車いすのタイヤが引っかかってしまう事、段差の乗り越え方等を介護職員よりお伝

えする事ができた。

中学校福祉講座は、福祉について授業で取り入れていくご相談があり、地域包括支援センターや福祉用具、薬局、介護職員が協働し、中学校の生徒が、車いす体験やお薬ロボ体験・高齢者疑似体験を通して、興味関心が持てるよう取り組んだ。高齢者の心身の変化や対応方法などを介護職員が伝える事で、より介護の専門性を活かす事ができた。市からの委託事業として、家族介護者教室を実施。介護職員による排泄介助、看護師による高齢者の病気の特徴、介護支援専門員による居宅介護支援事業所の役割について講義を行った。

活動の成果と評価

地域、他団体、行政等と協働、連携した活動ができたのは、日々のコミュニケーションと繋がりを大切に、今まで積み重ねてきたからこそである。又、法人職員が地域支援に触れるきっかけづくりとなった家族介護者教室では、福祉の専門性を活かす事ができ、他職種との繋がりを持つ機会となった。地域の方には『介護』を知ってもらえる事ができ、施設内勤務の介護職員は『地域』に対し、興味関心を持つきっかけになったと考える。

今後の課題

地域支援では、日常的にコミュニケーションを図りながら、外出できない方や情報を得られない方が、どうしても外出機会や情報を得るきっかけづくりができるか等も考え、今後も取り組んでいく必要がある。地域活動に介護現場の職員が興味・関心を持って地域活動に参加できる機会を持ち、地域社会に貢献する事を目指していく。又、地域住民の介護についての悩み事や疑問に対し、専門性を発揮する事で、職員の人格と能力の向上になると考える。

6-10

演題	多職種連携
副題	～多職種で理解し合い利用者の利益につなげる～

法人名	社会福祉法人 横浜市福祉サービス協会
施設名	横浜市福祉サービス協会 ヘルパーステーション栄

発表者名 (職種)	里見 麻理 その他
共同発表者	齋藤 希実
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	横浜市栄区桂町 728-1 セルディ本郷台 1 階
TEL	045-897-1910
FAX	045-897-1911
メールアドレス	j-sakae@hama-wel.or.jp
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	私たち横浜市福祉サービス協会ヘルパーステーション栄は、ご高齢の方や障害をおもちの方のお宅に訪問し、ケアを行っています。お客様のご満足を第一に、ご本人はもちろんご家族を含め取り巻く環境全てに配慮したケアを心がけています。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

在宅介護では、他職種連携が大切と言いますが、実際はどうでしょうか。職種同士のつながりを強化し、他職種の動きも把握し理解し合うことで、より質の高いケアを行うことができると考え、この研究に取り組みました。

取り組んだ課題

他職種連携と言っても、実際はケアマネジャーを中心とした一対一の電話がほとんどで、直接顔を合わせる機会はほぼありません。サービス提供責任者として働く中で、他職種を視野に入れたケアができているか、また、他職種との関わりの薄さを感じ、なんとかしなければならぬと思いました。そして、以下の3点が課題と考えました。

- ・ 職種同士の専門情報の共有機会がない
- ・ 職種間に心理的距離がある
- ・ 連携のほとんどがケアマネジャーを中心としている

具体的な取り組み

- ・ 三職種連携会議の開始
月に一回、当ヘルパー事業所と、同法人内の同じ地域を管轄するケアマネジャー事業所、訪問看護事業所の三職種の管理者で会議を開始しました。
- ・ ヘルパー研修への他職種の参加を開始
当事業所で月に一回開催している全ヘルパーを対象とした研修に、同法人内の看護師と理学療法士・作業療法士を講師として招きました。
- ・ ケースの検討
ヘルパーをはじめ、看護師、理学療法士などが関わっていたB様。脊柱管狭窄症と腰椎圧迫骨折の既往があり、徐々に立ち上がりや歩行が不安定になり1人での入浴が困難になってきたため、ヘルパーと看護師とで週に1回ずつ計2回の入浴介助を開始しました。看護師が入浴介助を行ったある日、浴室内で移動時にバランスを崩して転倒しそうになったことがあり、B様・ご長男・ケアマネジャー・理学療法士・看護師・ヘルパーが集まって会議を行いました。

活動の成果と評価

三職種連携会議を開始して・会議を通して専門的な決まりを共有・把握しておくことができ、職種間でケアを分担でき、ケアの方針を円滑にすすめられるようになりました。

- ・ 連携をとる中で改善してほしい点を時間をとって話し合い、改善・評価し合うことで友好的な関係を築くことができました。
 - ・ 非常に話しやすくなりました。ケアマネジャーを介しての連携だけでなく、直接職種同士で相談した上で最終的にケアマネジャーに共有することも増えました。
- ヘルパー研修への他職種の参加から
- ・ 職種同士で研修内容を一緒に考えたことで、お互いの仕事についての理解と尊敬につながりました。
 - ・ ヘルパーからは「一緒にケアをしている人がわかって良かった」、看護師と理学・作業療法士からは「困ったらいつでも相談してほしい」と、心理的距離を縮めることができました。
 - ・ ヘルパーと看護師がともに支援している精神障害のA様に関しては、職種同士のつながりを伝えられたことでヘルパーに対する緊張感が減っていき、徐々にコミュニケーションがとれるようになりました。
- ケースの検討から
- ・ ケアの統一や職種間のつながりの強化ができました。
 - ・ 問題に対してどの職種が中心となって解決していくかを定めることも重要であると気づきました。

今後の課題

今後も、職種同士の会議や交流を継続していかなければなりません。大切なのは、これらの取り組みを続けていき、定着させることだと思います。また、今回は同法人内での会議や交流としましたが、さらに範囲を広げていくことも必要であると思います。

6-11

演題	従事者向けオンライン無料セミナーの取組
副題	～医療とケア従事者の学びの場づくりの報告～

地域貢献
学びの場作り

法人名	社会福祉法人 若竹大寿会
施設名	横浜市すすき野地域ケアプラザ

発表者名 (職種)	小藪 基司 介護支援専門員
共同発表者	塩山 母都子
共同発表者	白神 誠敬
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	横浜市青葉区すすき野 1-8-21
TEL	045-909-0071
FAX	045-909-0072
メールアドレス	susukino@wakatake.or.jp
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	地域ケアプラザは、高齢者、子ども、障害のある人など誰もが地域で安心して暮らせるよう、身近な福祉・保健の拠点としてさまざまな取組を行っている。当法人では、運営する7ヶ所の地域ケアプラザが連携して地域支援に取り組んでいる。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

新型コロナウイルス感染症のパンデミックが長期化する中で、医療・ケア従事者が集合により研修を受ける機会が失われた。その様な状況下でも学びを止めないために社会福祉法人若竹大寿会では、オンラインによる従事者向け研修を令和4年8月より開始した。令和5年2月まで計4回開催し、延べ参加者は200名近くに達した。本取組により、法人の垣根を越えての研修の取組から、新しい形での医療・ケア従事者の学びの可能性が見えてきたので報告したい。

取り組んだ課題

2020年1月より始まったわが国の新型コロナウイルス感染症によるパンデミックは、神奈川県における医療・ケア従事者の仕事の形に大きな影響を与えた。その一つとして、あらゆる研修が中止や延期に追い込まれたことが挙げられる。長引くパンデミックは、それぞれの現場における感染対策の負担感を増大させ、研修への参加機会の減少は、医療・ケア従事者の知識やスキルの向上を止めてしまうことが危惧された。

具体的な取り組み

当法人は地域ケアプラザを7ヶ所運営しており、法人本部と連携する形で医療・ケア従事者向けのオンライン研修を4回実施した。研修内容は、今後介護支援専門員の実務のベースとなる「適切なケアマネジメント手法」の「基本ケア」と「疾患別ケア」よりテーマを選定した。各回のテーマや講師、参加人数は以下の通りであった。セミナーはすべてZoomによって行い、事前申込みなどは行わず、当日に誰でも参加できる形式とした。

- 第1回 意思決定支援
横浜市立大学 日下部明彦先生 52名
- 第2回 家族支援
横浜市立市民病院 石渡未来先生 40名
- 第3回 大腿骨頸部骨折の方へのケア
横浜市立大学 根本明宜先生 56名
- 第4回 これまでの生活の尊重と継続の支援
横浜市立大学 金田明子先生 48名

セミナーの周知は、セミナー当日の約1か月前より、横浜市社会福祉協議会の高齢福祉部会の協力により、横浜市内の全会員施設へのメールによる周知、当法人によるInstagram、過去の参加者へのダイレクトメール送信を行った。

活動の成果と評価

各回ともにセミナー後に参加者アンケートを実施した。

各回のアンケート回答状況は以下の通りであった。

第1回 参加者52名中37名(回答率71%)

第2回 参加者40名中13名(回答率32%)

第3回 参加者56名中26名(回答率46%)

第4回 参加者48名中15名(回答率31%)

参加者の職種については介護支援専門員が最も多く、続いて看護職となっている。セミナーのテーマとして、「適切なケアマネジメント手法学習シリーズ」としているために、多くのケアマネジャーの関心を集めたことが示唆された。また、内容については、すべての回答者が「期待通りだった」もしくは「期待した以上だった」と回答している。また、自由記載欄への記載内容から、テーマ設定や講師選定が適切であったと評価することができた。今後の利用についても、高い期待感があることが分かった。

今後の課題

過去4回のアンケートは回収率にばらつきがあり、正確性に欠けることは否定できない。現在はセミナー実施直後にアンケートフォームをチャットや画面上のQRコードで案内をしているが、その手法には改善の余地が残されている。

引き続き当法人では、「適切なケアマネジメント手法学習シリーズ」を続けて開催予定であるが、今後はより多様なテーマによるセミナーを実施して医療・ケア従事者の質の向上に貢献したい。

6-12

演題	目からウロコ！！！！
副題	～自立した生活のためにお金について考えよう～

金銭管理
お金の相談

法人名	社会福祉法人 中心会
施設名	えびな南高齢者施設

発表者名 (職種)	八巻 健 相談員
共同発表者	島地 亜実
共同発表者	
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	神奈川県海老名市杉久保南 3-31-6
TEL	046-238-7681
FAX	046-238-7682
メールアドレス	minami-jimu@chusinkai.jp
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	・特別養護老人ホーム（入所 50 名）、養護老人ホーム（入所 50 名） 神奈川県海老名市の南部にあります。誰もが自分の存在に誇りを持ち、 「あなたがいてくれて良かったと思える街づくり」を目指して活動しています。
---------------------------	--

研究の目的、PR ポイント

養護老人ホームの入所理由の約半数は「生活困窮者」が占めています。
今回は「経済的理由で困窮」に着目し、
多様な背景の中で生活をされてきた方々が、なぜ困窮に至ったのか。
入所後に経済的な支援を行い、見えてきたものは何か。
施設職員はどこまで食い込めるのか。
自立支援に向けた取り組みを考えます。

取り組んだ課題

多くの方が「お金のやりくりができず」に今に至っています。経済的に生活を立て直す必要があってもそれに気づくことが出来ない、気づけたとしても解決方法が分からない方が多くいることに気づきました。一人ひとりのここに至るまでの背景・経緯に向き合いながら解決の糸口を探します。

具体的な取り組み

まずは本人が管理出来ていなかった現状を把握することから始めました。収支のバランスをみたり、責務があればその対応について本人を含め関係者（※）と改善に向けて取り組みました。
（※）家族、後見人、措置機関ケースワーカー、養護老人ホーム支援員等

活動の成果と評価

お金の使い方を本人と一緒に考えることで“今あるお金を使う”“未来のためにお金を貯める”を実現させています。
本人に不利益が生じないように、債務については専門家につなぎ解決に向かっています。

今後の課題

人によって価値観や理解、納得の度合いが異なるため、必要な支払い等がある中で本人が大切にす部分と寄り添っていく関りが引き続き必要です。
過去の負債については弁護士等の専門家に対応を依

頼しなければ解決しない事例があることがわかりました。対応が遅くなると負債が大きくなる一方であるため、迅速な情報収集と関連機関への情報提供が必要です。専門家ともつながりながら共同して利用者に対して取り組んでいく必要があると考えます。