

抄 録

3-1

演題	Let's キャリア別教育！
副題	～共に学び成長する人財育成～

法人名	社会福祉法人 永寿会
施設名	特別養護老人ホーム かりん

発表者名 (職種)	櫻井 春樹 相談員
共同発表者	宮丸 裕也
共同発表者	岡田 地華
共同発表者	
共同発表者	

都道府県	神奈川県
住所	
TEL	
FAX	
メールアドレス	
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	平成 16 年 4 月開所。現在は法人として特養、G H、居宅支援事業所、保育園を展開。施設本 入所 98 床＋S S 12 床、合計 110 床。法人の基本テーマは「あたたか」「安心」「いきいき」となっ ており、利用者に優しく過ごしやすい介護に取り組んでいます。
---------------------------	--

はじめに

ステージⅠ、Ⅱ - ①、Ⅱ - ②、Ⅲ、Ⅳに職員を分けて定期的な研修を開催している。常勤職員の参加はできている。非常勤職員は希望した職員のみステージ研修に参加している。他の非常勤は勤務時間内での研修に参加している。研修後に振り返りを実施しているが、研修の内容に関する振り返りがメインであった。

研究目的・PR ポイント

研修を実施することで、主任、副主任のスキルアップを目標として行ってきた。主任、副主任は介護職員として身体介助とは別に職員の育成、指導を担っていく必要がある為、その機会として研修を通して学びを深めていく。

取り組んだ課題

約 1 年 6 か月研修を実施している主任、副主任がどのような事を感じているのか。ステージ研修に参加した職員が学んだ事をフロアの中で活かしているのか確認していく。

具体的な取り組み

ステージⅠは年 6 回。ステージⅡ - ①、Ⅱ - ②、Ⅳは年 4 回。ステージⅢは年 5 回の研修を実施している。各担当は主任、副主任の 2 名。参加出来なかった職員に対してはレポートの提出を依頼している。担当に対して（合計 9 名）にアンケートを実施して回答をもらった。

活動の成果と評価

多かった意見は研修資料の準備が大変で負担になっている。勤務時間内で作成できない為、時間外や休日に作成しているという意見も多かった。勉強会の実施に関しては学びの機会として必要なので継続していくべきという意見もあった。研修を担当する職員のスキルに個人差があり、年間を通した研修内容や上下のステージを意識した作りにはなっておらず、一回一回をこなすだけになっているという意見もあった。

研修を実施するなかで外国人と、日本人が同じスペースで研修を受けているが、日本語の理解度が違う為、外国人に合わせた話すスピード、研修のペースになりがちなのも問題だという意見もあった。

実施する側はやる意味を感じていたが、参加者はテーマや問題を理解できていたか疑問が残った。本人の知識や理解度、勤務時間内の実施が出来ない事も参加者の負担になっていたのではないかと。今回は時間がなく参加職員にアンケートを実施することはできなかったが、今後は参加職員の感じていることも把握していく必要があると思いました。

ステージⅢは介護過程の展開を PP にまとめて発表することで評価をする事ができている。その他のステージでは評価する内容が無い為、一年間経過したら次のステージに上がっている事が多くみられている。勉強会に参加してもフロアで取り組みを見える形で行える職員が少ない。それは職員がそのレベルに達していないのではないかと、又は課題の出し方に問題があるのではないかと。また、職員の知識や資格以前に社会人としても基礎が出来ていない方も見られているので、まずはそこから教えていく必要があるのではないかと結論になった。

今後の課題

社会人基礎力の定義（3つの視点、3つの能力、12の能力要素）というものがあります。介護の知識も必要ですが、自分がどの能力が欠けているかを自覚することから始める必要があると思います。また、今年度のステージ振り分けは研修担当の意見を聞き取りを行うとともに現状に見合った内容にできるように研修内容も担当者の意見を取り入れるための話し合いの機会を設けました。この評価は今後も改善を加えながら継続していく予定です。

参考資料など

経済産業省：社会人基礎力

3-2

演題	養護老人ホーム相談員の気づき
副題	

生活相談員
勉強会

法人名	社会福祉法人 かながわ高齢協 養護部会
施設名	養護老人ホーム部会

発表者名 (職種)	吉野 久美子 相談員
共同発表者	島地 亜実
共同発表者	今村 洋子
共同発表者	横山 泰士
共同発表者	田辺 恭一

都道府県	神奈川県
住所	
TEL	046-267-1038
FAX	046-268-2644
メールアドレス	yougosw@since1950-keiaikai-yamato.or.jp
URL	

今回の発表施設 またはサービスの 概要	一般社団法人神奈川県高齢者福祉施設協議会養護老人ホーム部会。県内（横浜市・川崎市除く）の養護老人ホーム 10 施設で構成されている。
---------------------------	--

研究の目的、PR ポイント

養護老人ホームは制度から零れ落ちた複合的な課題などにより在宅生活が困難となった高齢者の最後の砦としてのセーフティネットの役割を担っているにも関わらず、地域共生社会においては、その重要性が殆ど伝わってこない。私たち養護老人ホームは、各機関からの支援が繋がることを待つだけでなく、自らの存在意義を周知する活動をする必要がある。そのためには入居者支援において中心的な役割を果たしている生活相談員がどのような実践を展開しているのか、施設間で共有する必要があると考え、勉強会を実施することとした。

取り組んだ課題

養護老人ホームが求められている役割を果たしていくには、生活相談員の専門性の向上が欠かせない。生活相談員の勉強会や研修会などはあるが、特別養護老人ホームや介護中心のテーマが多く、養護老人ホームが抱えている課題について話し合う場や機会が殆どない。専門性の向上を図るために、養護部会勉強会を通し、多職種連携のあり方や課題を抱える入居者の対応について、意見交換をすることとなった。

具体的な取り組み

生活相談員の勉強会を 2022 年から開始し、2024 年 12 月までの開催回数は 2 年間で 7 回であり、延べ参加者は 80 名であった。勉強会の主な内容は、3 施設が事例提供した事例検討、契約入所の実施状況の共有、預かり金業務で各施設が抱えている課題等の意見交換等であった。事例検討では、3 施設が事例提供をした。事例の概要は、「脳血管性認知症があるが概ね自立して生活を送っていたが、認知症の進行により施設での生活に困難さを抱えたケース」、「在宅復帰を希望しているが、金銭管理をご自身で行うことが難しいと考えられるケース」、「入居者間のトラブル、合わない入居者同士の関わり方についてのケース」についてであった。どの事例も各養護老人ホームで対峙する悩みであり、他の施設での取り組みや関係機関との連携の取り方

について等の意見交換が積極的になされた。

活動の成果と評価

勉強会を通じ、各々の気づきや学びが得られたかを、参加した生活相談員を対象に、アンケートを実施した。

- ・悩みがあったが、勉強会に参加して、解決策を見いだすことができたか。
できた… 0 名、概ねできた… 6 名、まあまあできた… 3 名、あまり出来ていない… 3 名、全くできていない… 0 名であった。
- ・事例検討で「脳血管性認知症があるが概ね自立して生活を送っていたが、認知症の進行により施設での生活に困難さを抱えたケース」について提供した生活相談員からは「ご本人にも他入居者にも過しやすい環境にしたいが打開策が見つからず、悩んでいた時に、養護部会の勉強会でこのケースを取り上げ、対応方法や助言をもらった。勉強会は広く意見を聞ける良い機会だと感じた。」と挙げていた。

今後の課題

アンケート結果から今後も参加したいという意見が多かったことから、今後も開催する意義はある。解決策を見出すことも有益だが、勉強会を通して相談し合える関係が出来たことも大きい。但し、勉強会での意見交換だけになってしまうと、愚痴を言い合うだけになってしまうため、勉強会で得られた課題や知見を元に、入居者の支援の質の向上に繋げていくこと、養護老人ホームの存在意義を積極的に社会に発信していくことが必要不可欠である。この取り組みが地域共生社会における養護老人ホームの存在意義に繋がるといえる。

参考資料など

- ・一般社団法人 神奈川県高齢者福祉施設協議会 養護部会「養護老人ホームってなあに？」

3-3

演題 若者が物申す！第2弾

副題 ～私たちのみている未来～

メンター

心理的安全性

法人名 社会福祉法人 神奈川県匡済会

施設名 白寿荘

発表者名 千葉 麻美子
(職種) 介護職員

共同発表者 和田 英大

共同発表者 北村 美月

共同発表者

共同発表者

都道府県 神奈川県

住所 横浜市泉区和泉町 6181

TEL 045-803-6457

FAX 045-803-7955

メールアドレス m-chiba@kyosaikai.jp

URL https://kyosaikai.jp/service/

今回の発表施設 またはサービスの 概要

- ・特養白寿荘(1993/12 開所。入所 72 名、短期 8 名、通所介護)、併設：養護白寿荘(1963 年開所。1993/12 移転)、法人本部。
- ・基本理念「あらゆる人の尊厳を守り常に人が人として文化的生活を営めるようその自立に向けた支援に努める」

研究の目的、PR ポイント

(研究の目的)

- 若手職員が安心して働くことのできる環境づくり
- 組織の内的成長を促進する方法を見出す
(PR ポイント)
- 職場に人材の定着が継続されないのはなぜか？
現場で私たちが取り組めることに挑戦した結果を
若者の言葉でリアルに語る。
- 平成生まれの若手職員と昭和生まれの上司の間には
世代間ギャップがあるのではないか？
その橋渡しには中堅職員の活躍が欠かせないのでは
ないか。
組織内の全世代が役割をもって活躍できる法人を
目指して、私たちは物申す。

取り組んだ課題

- 1) 若手職員の定着率を高める
- 2) 若手職員の活躍できる場をつくる

具体的な取り組み

- 1) メンターによる振り返り面談の実施
 - 面談対象：新規・中途の若手職員
 - 実施開始期間：2022 年 9 月～
 - 現状の対象者数：特養 2 名、養護 4 名
- 2) 若手職員へのサポート体制
 - 各種研究大会への参加
 - ・関東ブロック研究総会(2024/10/03-04 開催)
演題名：「若者が物申す！—1～2 年目職員が感じている現場のリアル—」
 - ・よこはま高齢者福祉研究大会(2024/10/29 開催)
演題名：「若手職員へのメンタルフォローを通して
私たちがみた未来—併設型施設の強みを活かし、事業の枠を超えたシステム
の確立に向けて—」
 - 若手職員意見交換会
 - ・第 1 回(2024/07/30 開催)
テーマ「①ストレス発散方法、②入職して間もない頃どのように仕事を覚えたか？」
 - ・第 2 回(2024/12/18 開催)
テーマ「職場に違和感を感じていることとその

改善策・職場の良いところ」

- ・第 3 回(2025/04/18 開催)
テーマ「若手のビジョンと行動宣言～1 年後の
今頃、どんな職員でありたいか？～」

活動の成果と評価

(成果)

- 面談対象者へのアンケート結果(2024 年実施)
「大変役に立っている」(66.7%)、「役に立っている」(33.3%)となっている。理由に、ストレス軽減、リフレッシュ、成長に繋げる機会が挙げられた。
- 職場の定着率 80%(2025 年 4 月末時点)
- 若手職員のリアル

(評価)

『若年者雇用実態調査※ 3』では、職業生活の満足度に関して、「職場の人間関係、コミュニケーション」(57.3%)、「仕事の内容・やりがい」(55.2%)が上位として挙げられている。
若手職員にとって心理的安全性を高める関わり方が重要であり、活躍できる場があることは、若手職員が求めていることと大きく差異がないことがわかり、職場の定着率にも関係するのではないかと考えられる。

今後の課題

- 1) に対して
 - ・メンターの養成とメンターのシステム化
 - ・新たな関わり方の模索
→ 1 対 1 面談方式以外の方法を見つける
 - 2) に対して
 - ・活動の継続方法
 - ・横のつながりづくり
→ 事業所ごとから法人全体への波及
- ★全世代が活躍する法人を目指すには何が必要か？

参考資料など

- ※ 1 厚生労働省「令和 4 年 雇用動向調査」
- ※ 2 公益財団法人介護労働安定センター「令和 5 年度 介護労働実態調査」
- ※ 3 厚生労働省「令和 5 年 若年者雇用実態調査」

3-4

演題	働きがいのある魅力的な職場作りのために
副題	～みんなで選ぼう【シゴデキ】スタッフ！！～

接遇の改善
働きがい向上

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)	高梨 大介 介護職員
共同発表者	村上 功美
共同発表者	金山 毅
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	taka_ds@wakatake.or.jp
URL	https://wakatake.net/

今回の発表施設 またはサービスの概要	当施設は 2013 年開設の介護老人福祉施設です。 (本入居 100 名、ショートステイ 20 名のユニット型施設) 法人理念である『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』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

2022 年度のストレスチェックの結果、前年度よりも働きがいの低下や職員間コミュニケーションの不足、認められていない等が示されている。これらは離職やサービスの質への影響が大きくなることを懸念し改善の必要があると考えた。また当施設では、ストレス面に加え、サービスの質、特に接遇面に課題があると実感している。サービスの質の向上と職員が働きがいを感じ明るく楽しく仕事をすること。この二つを相互に高めあう職場風土を創るためには、どのような働きかけが効果的か検討し取り組んだ。

取り組んだ課題

- ・求められる職員像を明確にする。
- ・ストレスチェック項目の中から特に影響が大きくなると思われる内容に注目した。
 - ①ワークエンゲージメント（活力・意義）
 - ②職員間コミュニケーションの不足
 - ③成長の機会
 - ④ほめてもらえる職場

具体的な取り組み

1. サービスの質の向上
求められる職員像として【行動目標】を設定【一日一挨拶】や【一日一善】など実行しやすい内容を設定した。
2. 働きがいの向上
表彰制度【シゴデキアワード】の実施
行動目標を最も満たす職員(シゴデキスタッフ)を全職員の投票で選ぶ。
活動を活性化するため、最多得票職員へのギフト贈呈や法人内コミュニケーションツールでの共有を行った。

活動の成果と評価

2023 年度のストレスチェックの結果から特に注目して改善に取り組んだ項目について効果が見られた。
①ワークエンゲージメント
・活力 2.48 → 2.59 (+0.11)

- ・意義 2.69 → 2.84 (+0.15)
- ②職員間コミュニケーション
2.46 → 2.65 (+0.19)
- ③成長の機会
2.59 → 2.65 (+0.06)
- ④ほめてもらえる職場
2.61 → 2.83 (+0.22)

他、概ね全体的に改善の結果となっている。行動目標と表彰制度の効果が表れたものと評価。また活動を通して、リーダー職員の意識が変わり所属職員とのコミュニケーションを図るようになったことで相乗効果があったと考える。低下した項目が一点あり。

- ・能力の不足感

2.25 → 2.14 (-0.11)

『自分の能力は十分ではない』などの質問が該当。また【③成長の機会】についても上昇はしたが微増であった。表彰制度には一定の効果があることが確認されたが、成長の実感には効果が低く課題を残すこととなった。

今後の課題

2024 年度のストレスチェックの結果は確定しておらず、現状での効果測定は行えていない。表彰制度には効果があることが確認されたため担当として委員会を設置し継続していくこととした。効果が低かった【成長の機会】や【能力の不足感】を改善していくため専門的な介護技術の習得や役割を持つ機会を検討、次の取り組みに着手している。排泄や食事などのケアについて専門的な学びを得る機会を作り、参加したスタッフを『マイスター』と位置付け、研修や指導を担当するマイスター制度に取り組むこととした。これにより更にサービスの質と働きがいが向上するように働きかけていく。

参考資料など

- ・ストレスチェック集団分析結果
(アイエムエフ株式会社により作成)
- ・日経トップリーダー

3-5

演題	職員の力を最大限に引き出す組織構想改革
副題	～3つの糸で紡ぐ、人と組織の調和と進化～

組織構造改革
主体性向上

法人名	社会福祉法人 和楽会
施設名	夢見ヶ崎

発表者名 (職種)	金久保 光江 介護職員	都道府県	神奈川県
共同発表者	塩澤 義広	住所	川崎市幸区南加瀬 1 丁目 7 番 14 号
共同発表者	榎本 宗幸	TEL	044-587-1651
共同発表者	植木 康二郎	FAX	044-587-1653
共同発表者		メールアドレス	yumemishort@warakukai.or.jp
		URL	http://www.warakukai.or.jp

今回の発表施設 またはサービスの 概要	社会福祉法人和楽会 特別養護老人ホーム夢見ヶ崎 定員 80 名（うち 6 名短期入所生活介護含む） 2000 年 4 月開設 平均介護度：要介護 3.6
---------------------------	--

研究の目的、PR ポイント

本研究は、介護現場における深刻な「人材不足」「育成の停滞」「離職の増加」、および閉鎖的な「組織風土」といった負の連鎖を断ち切り、職員一人ひとりが主体的に活躍できる活力ある組織への変革を目的とする。本研究の特色は、学校教育現場で開発された組織分析ツール「hyper-QU」を介護施設向けにカスタマイズし、職員の「意欲」「満足度」「ソーシャルスキル」等を数値化・可視化した点にある。加えて、GIFT 理論を活用し、職員の先天的特性に基づいた組織デザインを提案。職員の主体性を引き出す新たな組織改革のモデルを提示するものである。

取り組んだ課題

本研究が取り組んだ課題は、組織の機能不全を招かないようにするために、現状の課題に焦点を当てている。具体的には、硬直した人間関係や新しい風を拒む「閉鎖的な組織風土」が大きな問題であり、それが職員のモチベーション低下や、フロア間の連携不足を引き起こしている。放置すれば「人材不足」「育成の遅れ」「高い離職率」といった問題に発展し、組織全体の機能不全を招く恐れがあるため、早急な解決が求められる。

具体的な取り組み

本研究では、組織改革を多角的かつ計画的に推進した。まず、介護施設向けにカスタマイズした「hyper-QU」を用いて職員アンケートを実施し、現状を数値データとして詳細に分析。併せて GIFT 理論に基づき、職員の先天的特性を分類した。次に、職員間の関係構築を促す体験型研修を行い、主任（リーダー）の特性が各フロアの課題に影響を与えていることを明らかにした。これを踏まえ、適性に応じた主任のフロア異動を実施し、組織の最適化を図った。異動による不安定化を防ぐため、補完的特性を持つ職員も併せて配置し、リスクを軽減した。さらに、職員懇親会を通じて成功体験を共有し、主体的な行動を促進した。これらの取り組みを意図的に 3 つのフェーズに分けて実行した。

活動の成果と評価

本研究は、組織に様々な良い変化をもたらした。最も顕著な成果は、閉鎖的だった組織に風穴を開け、フロア間の連携を劇的に改善したことである（フロア間連携への影響 +7.7）。また、職員の間「自ら考え、挑戦する」という主体性が芽生え、仕事への意欲が向上した（自身の意欲の変化 +1.2）。さらに、異動に対する職員の理解も進み、組織改革への抵抗感が減少した（主任の異動について +2.3）。職員からは「風通しが良くなった」「意見を言いやすくなった」といった肯定的な声が多数寄せられ、改革の成功が裏付けられた。

今後の課題

本研究で得られた成果を持続・発展させるためには、継続的かつ計画的な取り組みが不可欠である。組織の変化を適切に把握し、最適な状態を維持するために、「hyper-QU」の定期的な活用が求められる。また、GIFT 理論の継続的な浸透を図り、職員育成と共通言語の醸成を促進することが重要である。さらに、職員の満足度向上を継続的に追求することで、質の高い介護サービスの提供と、地域社会への貢献を一層高めていくことが今後の重要な課題である。本研究の根幹にあるのは、「顧客満足度（CS）＝従業員意欲満足度（EMS）＋組織構造（OS）＋生産性向上への取り組み（P）」という考え方である。質の高いサービス提供には、従業員の意欲と満足度が不可欠であり、そのためには風通しの良い組織と生産性向上が必要となる。

参考資料など

河村茂雄（2012）『学校集団づくりのゼロ段階：学級経営力を高める Q-U 式学級集団づくり入門』。図書文化社。
一般社団法人 GIFT 協会「GIFT 理論」

3-6

演題	参加型研修の継続によりチーム力アップ
副題	～個ではなくチームで学んで不安解消～

法人名	社会福祉法人 一廣会
施設名	かないばら苑ヘルパーステーション

発表者名 (職種)	加藤 玲子 介護職員	都道府県	神奈川県
共同発表者		住所	川崎市麻生区片平 1430
共同発表者		TEL	044-986-1560
共同発表者		FAX	044-986-4654
共同発表者		メールアドレス	ikko-kana@smile.ocn.ne.jp
共同発表者		URL	https://kanaibara.or.jp/service/home-care/#area-1

今回の発表施設 またはサービスの 概要	参加型研修をチームの習熟度に合わせて、月一回短時間の研修の機会を活用し、フェーズごとに実践したことによりチーム力が飛躍的に向上し、人材育成に繋がりました。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

【目的】

訪問介護は、利用者宅へ一人で直接訪問し、直行直帰でサービスを提供するという点で、施設やデイサービスと働き方が異なります。そのため、訪問介護の制度では、強く法令順守が求められますが「できること、できないこと」の境界が曖昧になってしまう傾向があります。サービス提供責任者は、サービスを定期的に確認しヘルパーに不安なく実践してもらう必要があります。

利用者の体調や生活の変化に気づき、速やかに多職種に繋ぐには、正しい知識を持ち、状況に合った判断ができることが、ヘルパーに求められます。また複数のヘルパーで支える場合、チームワークも必要です。

上記の2つの育成目標を、チームの習熟度にあわせ、研修を効果的に実施することが目的です。

取り組んだ課題

【方法】

研修の組み立て方として、チーム全体のレベルに合わせることで、かつヘルパー個人の知識や特性、介護のスキルも考えた研修内容を考え組み立てます。今回、チームの習熟度を「フェーズ」として表現しました。

指標：ヘルパーの習得技能をチーム全体でみた場合フェーズが上がるごとに聞き手が参加（発言）しやすくなるように、意図的に研修を進めます。聞き手側も積極的に参加していくことで、チームの一員としての自覚や責任も強めることができると考えています。

研修を通して価値観を共有し、同じ目標を持つ、全体的にレベルアップが図れる。到達点を意識して取り組んでいきます。

話し手は聞き手が答えを自分で見つけられるように、意識して「紐づけ」をした言葉を取り入れた研修を進めます。

具体的な取り組み

フェーズ1

指標：全体的に個々の能力にばらつきがある。チーム

にまとまりがない

フェーズ2

指標：個々の能力はある程度は揃っているが、一定ではない。

フェーズ3

指標：個々の能力はある一定、平均くらい。

フェーズ4

指標：能力は一定より上。ばらつきはあるが制度に正しくも、柔軟に考え対応することができる。

新たな取り組み：フェーズ5に向けた準備として

① ヘルパーの指標として活動する為のツール「MAKE かないばら Brand」シート

② 自己覚知に繋げることを目標としたツール「STORONG シート」

この2つのシートを導入しています。

フェーズ5

指標：自立し確立している。正しい価値観を持ち、介護保険制度を遵守した上で、利用者に喜ばれるケアができる。

活動の成果と評価

【成果】

現在、ヘルパーステーションをフェーズで表すと、フェーズ4の2年目にさしかかった地点にいます。ヘルパーにとって、研修は従来に比べ非常に意義のあるものになっています。

【評価】

チームの形は変化していくものですが、その時のチームの指標や状況に合わせた研修をすることで、チーム構築に効果が見込めると考えます。

今後の課題

参加型の研修をフェーズごとに実行したことで、チーム力がアップしていった手ごたえを感じています。フェーズ4の後半は、新しい様式を活用し、効果的な研修をめざして取り組んで参ります。

3-7

演題	人材確保に繋がるかもしれない妄想と考察
副題	

人材不足	法人名	社会福祉法人 青芳会・久寿会
施設内共助	施設名	青根苑・中の郷

発表者名 (職種)	内藤 篤 相談員	都道府県	神奈川県
共同発表者	高橋 大助	住所	相模原市緑区青根 1728-1
共同発表者		TEL	042-787-8230
共同発表者		FAX	042-787-8232
共同発表者		メールアドレス	aoneen@aoneen.jp
共同発表者		URL	https://seihou-kai.jp ・ https://nakanogou.org

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青根苑は 40 床の従来型と 80 床のユニット型の混在している施設です。 特別養護老人ホーム中の郷は特養従来型、ユニット型のほかにグループホーム、デイサービス、居宅、地域包括などの複合型の施設になります。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

人材不足が深刻化している中、新たな人材の確保する方法を思案した末、もし利用者が働いてくれたとしたらという発想から、具体的にこの様に制度を変えていけば実現できるのではないかとこの考察を行った。

取り組んだ課題

新たな働き手として施設利用者に手伝ってもらったかどうかという発想から、実際に実現するにあたっての問題点とそれに対してどのような制度や体制が必要なのかを考察した。

具体的な取り組み

制度的な問題は保留し、常識にとらわれず自由な発想で出てきたアイデアについて真剣に考察した。
施設利用者を働き手として考えるうえで、適切な人材像や役割、費用について具体的に計算し可能かどうかを検討した。

活動の成果と評価

人材不足に関しては年々深刻な状況にあり、働き手をどこから確保していくのかが大きな課題となっている。今回は非現実的な発想を真剣に考えることで条件がそろえば実現できるのではないかとこのころまで考えることができた。

今後の課題

今後の人口の動向や社会的な環境から介護業界では慢性的な人材不足に陥り、他業種との人材確保のための競争にも決定的に有意な状況とはならない為、業務の IT 化や新たな人材の開拓が絶対的に必要となってくる。
その中で元気なお年寄りに力をお借りし現在働いている職員の業務負担を軽減することが重要となってくる。
介護保険が施行される前には入居されている元気なお年寄りが他の入居者に対していろいろと世話や相談相手になっている姿がよく見られていたが、現行の介護度 3 以上でないと特養入居ができなくなって

からは、その姿は見られず医療依存度が高くなりより介護の困難な入居者が増え、介護従事者の負担が一層増したように感じる。
もちろん介護のプロフェッショナルとしての能力向上と専門的な知識、根拠に基づいた介護等必要不可欠となるが数的な不足に関しては個々の能力では補いきれない状況にある。
今回新たな方法の一案として入居者の力を借りることができたらどうなのかということ考察してみたが、改めてたくさんの人の手が必要な中で、施設の中の「共助」というキーワードについて真剣に考えていきたい。

3-8

演題	多様な人材登用のために必要なこと
副題	

兼業、副業
スポット人材

法人名	社会福祉法人 一般社団法人相模原市高齢者福祉施設協議会
施設名	相模原市高齢者福祉施設協議会

発表者名 (職種)	大久保 祐次 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	相模原市中央区富士見 6-1-20
TEL	042-707-1136
FAX	042-707-1217
メールアドレス	sagamihara-koureikyo@peace.ocn.ne.jp
URL	https://www.sagamihara-koureikyo.org/

今回の発表施設 またはサービスの 概要	相模原市は首都圏南西部、神奈川県北部に位置する政令市です。一般社団法人相模原市高齢者福祉施設協議会は、相模原市の社会福祉法人が運営する高齢者施設 130 施設と 33 社の賛助会員からなる団体です。
---------------------------	---

研究の目的、PR ポイント

人材不足が急激に進む中、外国人や副業・兼業職員、スポット職員等の多様な人材を登用するに当たって押さえておかねばならないことについて発表します。

取り組んだ課題

相模原市では今後、高齢者数の増加に伴い要介護者数は増加していくが、それを支える生産労働人口は減少し、介護士養成校の廃校、定員の減少も相まって介護の専門的技術や知識を身に付けたプロフェッショナルな職員を獲得することがとても困難になると考えられる。

その結果、介護現場では、今後、極度の人材難を招き、介護サービスの質が低下してくると予想されるので、現段階から介護現場の改革、特に介護労働の在り方を、多様な働き方をする人材の導入や介護助手などの新たな人材を導入し、育成していくことが必須である。

相模原市高齢協は、このような課題克服のため、神奈川県より委託を受けた「介護助手導入促進事業」及び「多様な働き方導入検討事業」の研究を行った。今回は、これらの研究で明らかになった下記のポイントについて発表する。

- ① 介護の仕事仕分けの重要性
- ② 多様な働き方をする人材を統括するリーダーの必要性

具体的な取り組み

市内特養からモデル事業所を募り、人材雇用、仕事仕分け、モニタリング、分析を行い研究課題に取り組んだ。

- ① 研究対象施設
 - ・介護助手事業：特養 8 施設
 - ・多様な働き方：福）蒼生会の高齢福祉事業所
- ② 研究期間：それぞれ約 1 年間
- ③ 研究課題：●未資格者の介護現場への導入
●副職・兼業者の介護現場への導入

活動の成果と評価

両研究で明らかになったことの共通点は、介護の未資格人材や副業・兼業などをする人材の導入には自施設の仕事仕分け（1 日の仕事内容を時間で仕分け、有資格者を必要とする仕事なのか、無資格でも可能な仕事なのかを明確にすること）ができていることが前提となるということ。

介護現場の仕事仕分けができなければ、どの時間にどこでどんな人材が必要であるかについて細かい分析がされていないということであり、介護士としての仕事の専門化の妨げともなりうる。

研究対象施設で行った仕事仕分けの結果では、

- ① 8:30～18:00 では
介護の仕事 69.1%：生活支援 30.9%
- ② 24 時間では、
介護の仕事 78.6%：生活支援 21.4%

という仕分結果となり、介護資格のない者でも介護施設で働ける余地は 2～3 割あることが明らかになった。

また、多様な人材の雇用や配置には介護現場や総務的な知識を多少有する者がリーダーや管理者としていることが理想的である。

今後の課題

- ① 労働基準法の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を遵守すべく環境整備しておく。
- ② 秘密保持義務について徹底しておく。
- ③ 職務記述書等での仕事内容の明文化など、法制度の対応が急務である。

参考資料など

- ① 介護助手導入促進事業 結果報告書（R3）
- ② 多様な働き方導入検討事業 結果報告書（R5）

3-9

演題	介護助手の雇用推進について
副題	～人材不足×シニア×業務分解～

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)	奥山 恵依 介護職員	都道府県	神奈川県
共同発表者	瀬下 絵里子	住所	鎌倉市稲村ガ崎 4-10-45
共同発表者		TEL	0467-38-1313
共同発表者		FAX	0467-38-1311
共同発表者		メールアドレス	inamuragasaki@kishiro.or.jp
共同発表者		URL	

今回の発表施設 またはサービスの概要	・平成 19 年開所 地下 1 階地上 2 階建 ・特別養護老人ホーム（ユニット型）定員 65 名 ・短期入所生活介護（介護予防含む）定員 10 名 ・鎌倉市稲村ガ崎、七里ガ浜の閑静な住宅地にある施設。
-----------------------	--

研究の目的、PR ポイント

介護現場において生産性向上の取組みを推進するためには、ICT と介護助手の効果的な導入が求められている。

当施設では、介護職員の離職者増加をきっかけに、業務の負担軽減のため介護助手の本格的な導入を開始した。介護経験や資格がない人を介護助手として迎え入れるにあたり、難易度の低い業務から取組んでもらうことにより雇用のハードルを下げ就労支援につなげた。

また、介護助手導入後、介護職員の働き方にどのような影響をもたらしたか、および経営面の効果を振り返り、さらなる生産性向上を図ることを本発表の目的とした。

取り組んだ課題

介護助手導入までは、「直接業務」と「周辺業務」全般を介護職員が担っていた。常に業務過多の状態であり、疲弊感が否めないことから介護助手の本格的な導入に着手した。

導入に際し、周辺業務の棚卸しを実施。未経験でも取組めるよう、OJT の体制やマニュアルを整備し、介護助手の増員を図った。

また、得意分野を活かした業務を担ってもらうことにより、雇用推進につながるよう取組みをおこなった。

具体的な取り組み

介護助手の導入に際し、①周辺業務の切り分け（業務分解）②指導者の固定 ③簡易マニュアルの作成、の 3 つを実施。初心者はマニュアルを参考にタイムスタディに沿った業務をおこなうことで、業務の明確化を図った。

また、介護助手の効果的な活用方法を生産性向上委員会で検討。経験や実績、就労時間に沿った業務の見直しを実施。PDCA サイクルに基づき業務改善に取り組んでいる。

活動の成果と評価

組織への影響は、介護助手の仕組みが確立したことにより周辺業務に係る負担が減少し、オペレーショ

ンが安定したことである。
介護職員については直接介護に専念できる時間が増え、時間外労働時間の減少が図れた。また、離職率が下がり職員の定着支援につながった。

今後の課題

- ① 介護職員が直接業務に専念できるような体制の整備。
 - ② 幅広い年代に介護助手業務を担ってもらうため、希望に合わせた働き方の提案。
 - ③ 定期的な業務の見直しとマニュアル化。
- 上記 3 つを課題として、今後も業務改善に取り組んでいきたい。

参考資料など

「介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進について」厚生労働省 老健局 令和 4 年 10 月 17 日「生産性向上と離職率低下をもたらす介護助手の活用」大和総研 平成 30 年 10 月 11 日