



特別養護老人ホームいぶき苑別館

介護・福祉人材の 定着事例③

(調査時期：令和2年12月)

法人名

社会福祉法人 白寿会

所在地：不破郡垂井町岩手4538番地
事業概要：特別養護老人ホーム、
デイサービス、
居宅介護支援事業所

週休3日制や、ICT化・ロボット等の導入を積極的に行うなど 働く環境の整備により離職防止

人材定着の背景

法人では、利用者の思いをかなえる“夢の実現”に向けたサポートや、地域貢献として「認知症カフェ」や「脳の健康教室」、「おもちゃ図書館」などを積極的に実施し、地域のひととの繋がりを重点に置いた事業を行っている。それらを実現するためにも職員が働きやすく、目標に向けて自己実現可能な職場環境・制度づくりに取り組んでいる。

人材定着の取り組み

【10時間勤務体制導入による職員のワークライフバランスの推進】

これまで、日勤帯は短時間パート職員が充実しているが、朝食・夕食時等の時間帯に人手が不足し、正職員が時間外勤務で対応していたため職員が心身とも疲弊する事態が生じてきた。そこで、1日10時間労働の週4日勤務(週休3日)制を導入した結果、朝夕の時間帯を勤務時間内に収め、残業することなく勤務シフトを組めるようになった。

正職員は基本10時間制であるが、職員の多様なライフスタイルに対応するために、従来の8時間制を選択することも可能であり、家庭状況などに合わせて無理なく働くことができるという。この制度により、残業時間は減少し労働時間の改善につながり、また実質週休3日となることで職員は休息でき、プライベートも充実するという声が多いという。

【ICT化・ロボット等の導入】

入所3年以内の職員が介護業務による腰痛で相次いで離職を余儀なくされたことがあり、腰痛防止のためリフト、スライディングボードなど移乗用福祉用具の利用を促進するとともに、移乗介護支援ロボットの導入による“ノーリフティングケア”を推進している。

ICT化やロボットの導入は、利用者の生活の質向上と職員の負担軽減の両方を満たす必要があるが、中でも「見守りセンサー」は、職員の夜間訪室が減ることで利用者の心理的負担軽減や、職員の介護の効率化による夜勤時の精神的・肉体的負担軽減につながるなど効果が大きいという。法人では上記の他にも、同時に複数の職員が情報共有できるデジタルインカム^{*1}の導入で、一人夜勤時の不安解消や緊急時の他職種との情報交換が可能になり、業務の省力化・介護力の向上を図るなど職場環境の先進化を積極的に行っている。

【業務の仕分】

介護職員が専門性の低い業務や介護記録に費やす時間が多く、十分に利用者に関わることができず専門職としてやりがいを失い離職するケースがあった。そのため、介護経験のある子育て中の女性を活用した入浴介助専門のパートや、介護職員の補助的業務を行う「介護アシスタント」に介護未経験の元気な高齢者を採用して、常勤介護職員の業務が整理されることによる心身の負担軽減につながるとともに利用者に関わる時間が増えたことで業務の質も向上しているという。

^{*1} デジタルインカム：iPod touchなどの端末を利用し、同時に複数の職員が情報共有でき、話した会話はテキストとして表示され、確認できる

職員の働きやすい環境を創出

開業40年近い施設でありベテラン職員も多いが、役職ポストを増やして20歳代の若手職員でもユニット長など責任あるポストに就くことができるようにし、優秀な若手職員の離職防止につながっているという。このために、20歳代の向上心ある若手職員を「リーダー」候補として、外部講師によるリーダー研修を実施している。これは、各セクションをまとめていく「リーダー」が組織の中でも重要な役割を果たすと考え、育成に力を入れているもの。外部講師を招き1年にわたり、複数回マンツーマンによる指導でチームをまとめる力を習得し、また、講師から管理者に職員が問題を抱えているとの報告があれば速やかに対応している。

また、新規採用職員に対し、一定期間若手先輩職員がプリセプターとしてマンツーマンで指導・相談に当たるプリセプター制度を採用しており、指導を受けるプリセプティだけでなく、プリセプター役の職員の成長にも役立っている。

さらに、全職員に対して人事考課のフィードバックで面接を行うが、評価結果を伝える際に、評価された点や今後期待する点を的確に伝えることで、職員が納得し自分が期待されているという意識をもたせモチベーションの維持を図るようにしている。



「仕事」と「私生活」の両立をサポート

仕事とプライベートが両立できる働きやすい環境や、ICT化や業務仕分等による心身の負担を軽減する体制を整え、さらに職員各々が明確な目標を持ち自己実現できるキャリアパス制度の確立にも取り組んでおり、これらが職員の定着につながっているのではないかと考えられた。

人材定着につながる調査判定項目

定期的な面談の実施

新規入職者への
安心づくり

福利厚生
の充実

負担軽減につながる
ロボット等の導入

計画的な職員育成

やる気につながる
職場カルチャー

今回調査対象とした項目

今回調査対象としていない項目