

介護職場の
“魅力”を発信



令和元年度

北九州市 魅力ある介護の 職場づくり表彰

取組事例集

介護職員が定着する
職場とは？

“働きやすさ・働きがい・働き続けたい”を実現する
魅力ある介護の職場づくりをご紹介します。



● ● ● 目 次 ● ● ●

北九州市魅力ある介護の職場づくり表彰について P. 1

“魅力ある介護の職場づくり”取組事例 P. 2



社会福祉法人 もやい聖友会 P. 2

柔軟な働き方 Moyaingなう ～誰もが地域の中で活躍できる働き方改革～

特別養護老人ホーム サポートセンター門司 (社会福祉法人 孝徳会) P. 3

人材育成 働きがいのある職場は自分たちで作る!! 介護職場の変革への挑戦



お里の家きらめき本城 (株式会社 プロデュース) P. 4

柔軟な働き方 業務の細分化を行い、さまざまな働き方の仕組みづくりを行い柔軟な雇用の実現

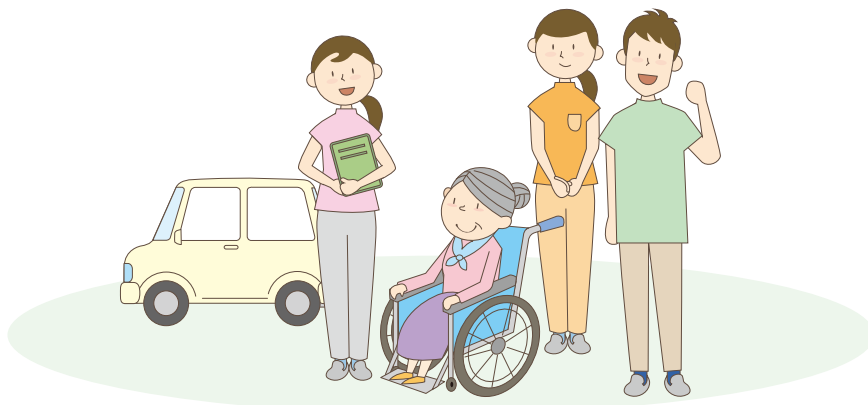


グループホーム もやい (医療法人 権頭クリニック) P. 5

地域交流 職場を通しての「地域共生社会」に向けた地域づくりへの参加

受賞者が伝えたい“人材定着に大事なこと” P. 6

選考スケジュール(令和元年度の表彰) P. 9



北九州市魅力ある介護の職場づくり表彰について

背景・目的

介護ニーズの高まり

本市では、高齢者や要支援・要介護認定者数が今後も増加すると推計しており、これに伴う、介護サービス利用者数も増えると見込んでいます。

介護職場の現状

一方で、事業所を運営する上で人材の確保が喫緊の課題になっています。

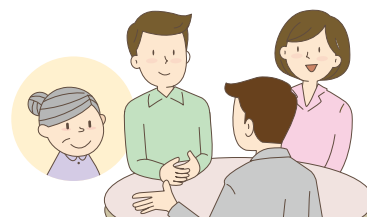
全国規模の調査によると、介護職員の離職率は15.4%（平成30年度）と、前年度よりも減少傾向ですが、勤務年数が3年未満の人の離職割合が高い傾向にあります。離職理由には、

- ・ 職場の人間関係に問題があったため
 - ・ 結婚・出産・妊娠・育児のため
 - ・ 他に良い仕事・職場があったため
- などの理由が上位を占めています。



介護職場の環境改善の必要性

今後も、介護が必要な方が、安心して介護を受けられるようにするためには、介護職場の環境改善に取り組み、介護職員が長く働き続けられる環境を整備することがとても重要です。



魅力ある職場づくりを表彰

本市では、平成29年度より、介護事業所を対象に、職員の働きやすさ・働きがいに向けた“人材定着につながる職場づくり”を表彰する事業を始めました。

人材定着の実現

多くの介護事業所に良い取り組みを知ってもらい、職場の環境改善に対する意識が高まり、介護人材の定着につながることを目指しています。



社会福祉法人 もやい聖友会

- ◎ 代表者：理事長 権頭 喜美恵
- ◎ 所在地：北九州市八幡西区鉄王二丁目2番36号
- ◎ 介護保険サービス種別：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護
- ◎ 職員数：150名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

Moyaingなう

～誰もが地域の中で活躍できる働き方改革～

取組内容

職場と家の往復が主な生活になっている人が多い中、地域との繋がりはますます希薄化しているのが現状です。業務時間内に地域貢献活動を行うことや、介護業務以外の一芸一技での採用や年齢制限を設けない採用により、自分のできる事や特技を生かしながら、誰もが“やりがい”を感じて働くことができる、働きやすい職場環境“づくり”に取り組んでいます。

取組成果

介護業務以外を担う職員の存在は、本来介護士が行う業務の分担に繋がり、1人1人の業務の負担を減らし、職員には心のゆとりが生まれています。また、元旦から大晦日までレクリエーションがない日は片手に収まるほどレクリエーション活動が活発で、利用者様だけでなくご家族様からもとても好評です。さらに、業務時間内に地域活動を行う事で、職員の“第二の地元”としてここで仕事をしていなければ関わることのなかったコミュニティと繋がることができました。

職員の声

もやい聖友会では“介護士がすべて担う”のではなく、主にレクリエーションを行う職員や介護士の補助的な業務を行う職員がいるので、介護士は利用者様1人1人の専門的なケアにより時間をかけて向き合う事ができます。ユニット職員全体で業務の分担・助け合いを行う事が出来る環境が整っており、心に余裕を持って周りを見渡すことができます。長年の勤務の中で子どもの成長に合わせて勤務日数や時間の相談にも乗っていただき、働く母親としてとても助かっています。



法人内の事業所職員が集まってラジオ放送をすることもあり、地域への発信や職員同士の交流の場にもなっています。

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

銀杏庵穴生倶楽部には、ランチやコンサートのできるカフェスペースや地域の方のサークル活動ができるレンタルスペースがあり、他には例のないような場所になっています。さらに施設内には地域コミュニティFMのラジオスタジオもあり、地域の方や理事長、法人スタッフ等が番組を放送しています。番組放送は職員同士のコミュニケーションの場にもなっており貴重な場です。

また、研修希望について柔軟に受け入れてもらえる点も仕事をする上でモチベーションになっています。



毎年地域の神社で行われるお花見茶会に参加します。利用者様の付き添いはもちろんですが、お茶のお運びの手伝いとしても職員が参加します。



子連れ出勤した際に“子どもカメラマン”をお願いしました。子どもの前ではいつも以上に笑顔がこぼれます。



職員によるよさこいチーム“洞南もやい”はグループの行事だけでなく、地域のお祭りでもよさこいを披露しています。



特別養護老人ホーム サポートセンター門司

- ◎ 代表者：施設長 中村 順子
- ◎ 所在地：北九州市門司区松原一丁目3番8号
- ◎ 介護保険サービス種別：介護老人福祉施設
- ◎ 職員数：118名



受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

働きがいのある職場は自分たちで作る!! 介護職場の変革への挑戦

取組内容

「気づきシート」により、現場職員が困っていること（課題）の掘り起こしを行い、提出された課題をカテゴリーごとに分類・検討・改善していくため、多職種で構成するプロジェクトチームを結成し、職員全員にアンケートを実施し、どのような取組みが職員への浸透につながるかを検討しました。その過程で理念や考え方を伝えるための教育・コミュニケーションツールが必要だと気づき「手順書」を作成することにしました。「手順書」を現場で実際に使ってみて職員の意見を聞きながら修正を繰り返し、ブラッシュアップしています。

取組成果

困りごとの集約から、「手順書」への意見など、主役である現場職員の意見を聞き、プロジェクトチームで検討し、現場職員に返していくことを丁寧に行った結果、組織全体でPDCAを廻せるような体制ができました。理念を落とし込んだ「手順書」を作成したことでケアの標準化と理念の共有や、標準化された「業務フロー」を更新する仕組みができました。また、新人教育時のFAQ（よくある質問と回答）を共有したことで、指導内容のばらつきもなくなりました。取組みが「介護の質の向上」と「職員のモチベーションアップ」が離職の減少につながっています。

職員の声

プロジェクトに参加して多職種で話し合いをしたことで、違う視点からの意見が聴けて、とても勉強になり、問題点が整理でき、ユニットによって抱えている課題が違うことも理解できました。介護の現場（特にユニット型）は、一人になる事が多く、最初に教えたことが違っていると、途中で修正する機会もあまりなく、統一化が図れていなかったのが現状でした。自分たちでユニットの業務フロー（手順書）を作成することにより、業務の整理ができ、職員間の共通認識にとっても役立ちました。



海が見えるセミナールームでワーキング！いつも笑顔がいっぱいです。人の意見を否定しないで尊重する関係性が素敵です！



「気づきシート」からの課題を「問題」となっているもの。それによる悪影響や原因に仕分けをして整理していききました。大事な宝物です。



施設見学やマスコミ対応も介護スタッフで行います。最初は緊張しましたが、今では「どう説明したら伝わるか。」と考え、事前にシミュレーションをするなど、いい経験になっています。



地域の方が月1回集まる「サポートセンター門司 かいごサロン」の様子です。今回は管理栄養士二人が緊張しながらも事前準備から頑張りました！

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

今回の取組みだけでなく、「かいごサロン」など地域の方々との交流の場づくりも行っています。北九州市の介護ロボットの実証施設として新しい機器の試用ができ、メーカーの方と直接話ができたり、新しい事にどんどん挑戦できることが強みであり、達成感ややりがいを感じています。

また、協力し合える仲間意識が強いことが魅力です。チームワークをもって臨機応変に対応できるような職場を目指しており、職員間の関係性も良く、楽しく仕事ができています。



お里の家きらめき本城

- ◎ 代表者：管理者 園川 輝美
- ◎ 所在地：北九州市八幡西区本城三丁目8番8号
- ◎ 介護保険サービス種別：認知症対応型通所介護
- ◎ 職員数：13名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

業務の細分化を行い、さまざまな働き方の 仕組みづくりを行い柔軟な雇用の実現

取組内容

介護業務の負担が大きいことや、子育てや介護などで、仕事をするそのものが困難になっているスタッフの退職によるスタッフ不足を解消するため、業務を洗い出し、細分化していくことで、さまざまな働き方、多種多様な人の勤務継続が可能となるよう、必ずやることの仕組みづくりを行いました。また、月に数日しか勤務できないスタッフが自信を持って仕事に取組み、情報共有ができるよう、チェック式の表や手順書を作成しました。

取組成果

スタッフ一人一人のさまざまな働き方、事情に合わせた勤務体制を整え、子育て、介護、看病、学業などとの両立が可能な柔軟な雇用を実現しています。そのことにより、家庭や生活の事情により勤務継続が難しかったスタッフが退職を取りやめるなど、2年前には40%であった離職率が、平成30年度には8%に減少しています。

職員の 声

業務を細分化することで、介護職員がしなくてもいい仕事がたくさんあることがわかり、ライフスタイルに合わせた働き方を探している方を雇用することで、介護職員は介護に専念することができるようになり、仕事の効率が上がりました。また、以前は「やってない」「できていない」と不満があがったり、家庭の事情などで、続けたくても続けることが困難になり退職する方もいましたが、仕組みが整うことでスムーズに勤務が継続できています。自分のやるべきことも明確なため、休憩がしっかり確保でき、メリハリのある仕事ができます。



このようなひと手間で、みんなが安心して勤務できます。



働きやすい職場のために、わいわい楽しくみんなで仕組み作り。



自慢のチームワークで最高の5周年ありがとうの会を行いました。



大切に思い合える最高の仲間です

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

「いつか子ども食堂をやってみたいけど、自分には無理」と何気なく話したことを、職場の人たちが、「地域貢献になるし、みんなでやろう!」と声をあげてくれて、本当に行くことになりました。スタッフ一人一人の夢を応援してくれる、みんなで一致団結して何でも取り組める、チームワークのよい職場です。

また、介護技術だけでなく、お互いを大切にできるような勉強会を毎月行っていることもわたしたちの自慢です。



グループホーム もやい

- ◎ 代表者：管理者 小島 成裕
- ◎ 所在地：北九州市八幡西区竹末一丁目10番15号
- ◎ 介護保険サービス種別：認知症対応型共同生活介護
- ◎ 職員数：14名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

職場を通しての「地域共生社会」に向けた 地域づくりへの参加

取組内容

地域の中で公園の清掃活動やソフトバレー、神社でのお茶会、アートギャラリーへの作品提出等様々なイベントに入居者と職員が一緒になって参加しています。業務の中で自然と地域との関わりを持つので、職員にとっても負担になることなく地域共生社会に向けた繋がりを持つことが出来ています。

取組成果

入居者様の人間関係や活動の幅が広がり、生活満足度も上がっています。地域の方と“顔の見える関係”を普段から築いておくことはグループホーム運営にあたって有意義のある事です。“地域全体で入居者様の生活を支える”といった観点からしても地域とのつながりは重要なものであると考えますし、職員にとっても心強い事です。また、職員としてもグループホーム以外の方との関わりは息抜きにもなり、本来関わる事のないはずの方とのつながりは豊かな人間関係を築きます。さらに習慣となった利用者様との外出は、1日室内で職員・入居者様とだけ過ごさざらぬ職場環境の改善となっています。

職員の 声

グループホームもやいは地域のご真ん中にある事業所で、目の前には公園やお店があり、事業所は入居者様の“お家”そのものです。グループホーム内にこもりがちですが、気分転換に外出しやすい環境は入居者様だけでなく職員にとっても恵まれた環境です。

地域とのつながりの中で仕事をする事はサービスの幅にもつながりますし、職員にとっても仕事の上で安心要素となっています。



入居者様に馴染みのある地元の商店街に毎月出かけており、昔話もはさみます。



地域住民の一員として認知症の方の“搜索模擬訓練”にも参加します。



地元のカフェへお茶をしに行くこともあります。勤務年数を重ねるうちに職員もだいたい地域の店に詳しくなりました。



地域の中を歩く事を日課にしており、利用者だけでなく職員の健康づくりにもなっています。

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

グループホームもやいでは“外出イベント”に積極的に取り組んでいます。気分転換や丁度良い運動にもなるので入居者様も職員も1日中グループホームの中で過ごすのではなく機会があれば外に出よう心がけています。

外出の多さやそこからブログの掲載までの一連の流れがある事も自然と職員間での情報交換や共有する時間も多く、自然とコミュニケーションがしっかりと取れる職場環境もグループホームもやいの自慢です。

受賞者が伝えたい“人材定着に大事なこと”

表彰式典において、受賞者を代表して3事業所の代表者より、“魅力ある介護の職場づくり”の事例紹介とともに、“人材定着に大事なこと”についてご講演いただきました。その内容の一部をご紹介します。



社会福祉法人 もやい聖友会



もやいでは「どのような状態であろうとも誰もが働く事の出来る職場」であることが、「一億総活躍社会」であるという考えのもとに働き方改革を進めています。その一例として、介護の現場には、特技を活かしたレクリエーションや家事的な業務に特化した働き方や、時短勤務、テレワークや在宅ワーク、子連れ出勤など柔軟な勤務形態を設けており、子育て中の方、高齢者、障がい者等のさまざまな人が働いています。また、地域のコミュニティ活動やイベントの手伝いに、職員と利用者が一緒になって参加したり、事業所内にカフェやラジオスタジオ、レンタルスペースを設ける事で地域に開かれた施設となっています。

人と人とのつながりが希薄化し高齢化していく地域の興味関心が、医療、介護、福祉に向けられる中で、職員、地域、利用者との三方良しのつながりの構築や、新たなコミュニティを生み出すことは、今後、企業の大切なミッションのひとつと考えています。

社会福祉法人 もやい聖友会
目標・目指すこと

始域包括横コミュニティ

誰にも取りこぼされない





特別養護老人ホーム サポートセンター門司



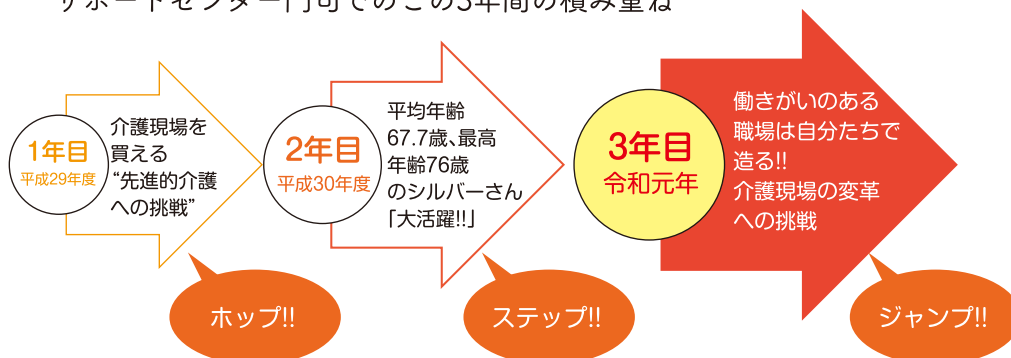
今回表彰いただいた点は、職員全員で課題を早期に発見し、解決方法を考え議論し、決定したら実行し、評価するというPDCAを日々現場でまわしていける組織作りということだと思います。

当施設では会議だけでなく「気づきシート」や「アンケート」により全職員から意見があがるように意識付けを行っています。現状把握を行なったうえでゴール(目標)を決めて改善につなげていくことで、「意見をあげればよくなる」と期待できる風土が大切だと思います。もちろん解決につながらないこともたくさんありますが、解決に向けて議論を重ねる過程(プロセス)が重要です。

高齢者数や認知症の方の急激な増加や重度化・働き手不足・ICTやテクノロジーの活用など介護業界を取り巻く情勢はこれだけ大きく変化しています。環境の変化に対応し乗り切っていくには、私たち自らが変容していかなければいけません。

今後ますます人手不足になると想定されている介護現場が働く人にとって魅力ある職場になるようこれからもスタッフ一丸となって次の課題に立ち向かっていきます。

介護現場を変える!!
サポートセンター門司でのこの3年間の積み重ね





お里の家きらめき本城



まず基本姿勢として、スタッフさん一人一人は、人材ではなく人財。経営をしていく上での良きパートナーと考えています。仕事を通して成長し自分の価値を高め、働き学ぶことに喜びを感じる人財を増やしていくこと、老若男女・国籍・障がいをお持ちの方・子育てママなどが共に働き、一人一人の違いを力にできる環境を整え、ここで働いてみたいという会社を全員で創っていくことを目指しています。

そのために大切にしていることは次のとおりです。

- ・それぞれの「何のためにここで働いているのか」という働く目的と、これまでの背景を知ること
- ・わたしたちの職場が「何のために存在しているのか」「何を目指しているのか」を理念で示し、理念実現に向けて共に学び共に成長すること
- ・専門知識はもちろん、人間力を高め合えるよう、特にコミュニケーション研修に力を入れ、笑顔になる人間関係を築くこと

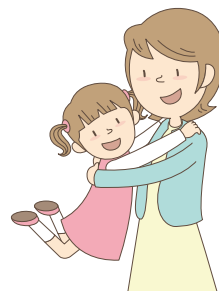
マネジメントの最大の意識



理念実現のために
楽しんで仕事ができる仕組み作りを
全員参加で行う



成果の出る組織



令和元年度の表彰

7~8月
募集

“市内の介護事業所”または“市内で介護事業所を運営する法人”を対象に、職員の定着につながる、働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けた取組みを募集

【取組み例】

- 公正な職員評価制度、介護職の専門職化とキャリアパス
- 結婚・出産・育児等に応じた福利厚生の実施、その他好評な福利厚生
- ワーク・ライフ・バランスの取組みの促進
- 知識・技能の向上に繋がる充実した職員教育体制（OJT・OFF-JT）
- 介護に関わる資格取得を促進する支援
- 福祉器具やICTの積極的な活用等による業務の省力化、職員の心身の負担軽減
- 健康管理・ストレスケア対策
- 職員提案表彰等の就労意欲向上の取組み
- 介護職の意義の醸成を図るための積極的な地域貢献活動

9~11月
選考

選考基準に基づき、外部専門家で構成する「北九州市魅力ある介護の職場づくり表彰選考会議」において選考
一次選考：書類審査 → 二次選考：現地審査

【選考基準】

- 事業所・法人の介護及び経営に対する考え方
- 取組みの評価（規範性・持続性・有効性・独自性・先進性）
- 職員の採用及び離職の状況
- その他（職員の声、事業所等への苦情の状況など）

受賞者決定

- 受賞数…4法人・事業所
〈内訳〉
最優秀賞…2事業所
優良賞…1事業所
奨励賞…1事業所

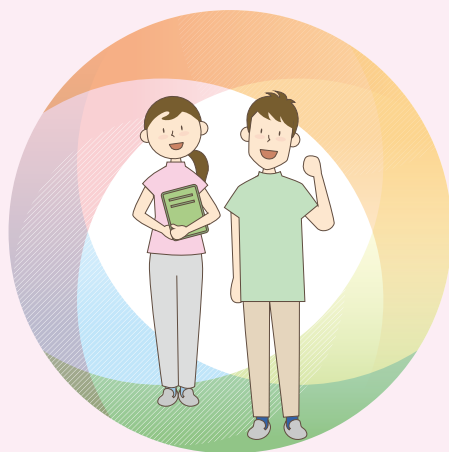


表彰式典

- 日時 令和2年2月4日（火）13:30～16:30
- 会場 北九州芸術劇場 小劇場
- プログラム
第1部：表彰式・記念撮影
第2部：事例発表
第3部：介護の職場環境改善セミナー
〈講師〉森一成氏（社会福祉法人 合掌苑 理事長）
〈テーマ〉介護人材の採用・定着・育成・活用のポイント
～福祉施設における人材戦略～



受賞者の皆様



北九州市 保健福祉局 地域福祉部 介護保険課

〒803-8501 北九州市小倉北区城内1-1 TEL 093-582-2771 FAX 093-582-5033