

3-4					
主題	離職率 42.5%から 2.5%へ 「4 年間の軌跡」				
副題	職員のモチベーションアップと限られた人材のフル活用				
キーワード 1	離職防止	キーワード 2	地域人材の活用	研究(実践)期間	48か月

法人名・事業所名	社福) 愛寿会 特別養護老人ホーム紫磨園
発表者(職種)	脇屋創(介護主任)、手川隆幸(生活相談員・統括主任)
共同研究(実践)者	なし

電 話	03-3857-4165	F A X	03-3857-8425
-----	--------------	-------	--------------

事業所紹介	<p>平成元年3月川口市と隣接している、まだまだ畑が残る、足立区最北西の地“入谷”に、区内2番目の施設として、特養70床・SS7床 計77床で開設。</p> <p>平成24年11月に増床し、特養120床、SS10床 計130床となり現在に至り、居宅支援事業・通所介護(一般35名)を併設している。</p>
-------	--

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

平成24年11月の増床前までは、例年、一定数の新卒者が採用されていたが、同時期、養成校の減少と、新規施設の開設等により、新卒者が確保できない状況は続いた。しかし、他の法人よりも給与水準を高め設定したことで、中途採用者は一定数確保することができたが、継続しない状況が続いていた。結果、増設工事がおちついた26年度は、40%以上の介護職員が退職するという事態に陥った。残った職員は、ルーティンワークに加え、欠員分の仕事がプラスされ、残った職員も長時間残業が続いた。

当時、職員の口癖は、「人が入ってくる予定はあんの」「ちゃんと求人出してるの」「(人を)補充する気あんの」といった、不満が渦巻いていた。当然、介護職の醍醐味である、利用者と同じく接し、「笑顔にする時間」も減り続け、職員のモチベーションも下がり続けた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

- ・労働人口の減少が顕著な上、人気のない介護業の人材不足は深刻な問題である。人材の確保・定着は、最重要課題であるが、介護のプロとしてではなくても、施設の中でできる仕事を、地域に求めることはできないか。
- ・専門職が雑務に追われているため、専門職以外でも担える仕事を分業するべきではないか。
- ・それぞれの職員が抱えている不安・不満の要因は何か？働きやすく、働き続けたいと思ってもらうために必要な「こと・もの」は何か。

《3. 具体的な取り組みの内容》

- ・専門職の業務と以外の業務の分化
- ・役職員(主任)一般職員との定期的な面談による不安・不満の洗いだし。
- ・介護現場職員の裁量権の拡大(5つの拠点ごとのフロア費制度の導入。)
- ・前捻踏襲型の体制・制度・環境・物の徹底的な廃棄と改善。

- ・希望休暇の積極的な限り聞き入れ、ON・OFFの切り替え支援。
- ・職員配置状況のみえる化

《4. 取り組みの結果》

- ・働ける人に合わせた仕事の分担。シーツ交換や掃除、洗濯、ゴミ出し、感染症シーズンの消毒作業等の業務を任せる事ができ、介護職員は介護業務に専念する体制作り。
- ・人員配置状況を一般職員も把握する事により、人が足りないという考え方から、今いる人数で何とかしなければという意識が生まれ、効率的な業務内容の見直しを皆が考えるようになった。
- ・役職員と一般職が定期的に話す機会をもうけたことにより、抱えている不満・不安を一緒に解消する方法を考えられるようになった。
- ・行事の際に養成校にボラティアの募集をかけた事により、ボラティアに参加した学生が当施設に興味を示し、就職に繋がったり、実習に来ていた学生が就職したりと、平成29年度は2名の新卒者を獲得する事ができた。
- ・フロア費制度を導入した事により、フレキシブルに行動できるようになり、外出・外食の機会が増え、利用者の喜ぶ顔をみる機会が増えた。
- ・離職者数の減少。(常勤介護職員 40名(独自基準))

26年度 ⇒ 17名	42.5%	27年度 ⇒ 8名	20.0%
28年度 ⇒ 4名	10.0%	29年度 ⇒ 1名	2.5%

《5. 考察、まとめ》

- ・離職率が軽減したことで、入退職に割いていた時間が格段に減り、自施設の経験値が増え、より安定したケアの提供ができるようになり、結果サービスの質の向上に繋がった。
- ・職員が、仲間を紹介してくれるようになり、欠員が出て直ぐに補充され継続するようになった。
- ・職員の意識向上が図られ、常勤介護職員が全員が介護福祉士を取得するに至った。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究(実践)発表を行うにあたり、本人に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

- ・非営利組織の経営 (2007 PFドラッカー)
- ・プロフェッショナルの条件 (2000 PFドラッカー)
- ・変わる勇気、変える勇気 ―こうほうえんのサービス改革― (2012 井上邦彦)
- ・スタッフに辞めると言わせない介護現場のマネジメント (2012 田中元)

《8. 提案と発信》

人口減少と超高齢化社会等、人材不足問題は、国全体の問題であり、大変なのは介護業界だけでは無い。地域の多様な人材を最大限に活用することで、介護職が働きやすく、やりがいの持てる環境を提供することができるのではないかと考える。そのことが、離職が減り安定したサービスを提供につながり、介護職の本来の目的である「利用者の笑顔」を作り出し、責任と誇りを持って働き続けることができるのではないかと考える。