

目次

表彰事業の背景 P1

キラリと輝く介護の職場づくり表彰取組事例

金賞

特別養護老人ホーム 青葉のまち
「人員体制を見直し、介護主任に加え育成担当を設置」 P2~P3

社会福祉法人 溪仁会 月寒あさがおの郷
「勤務形態の改善-ママさん職員は宝物-」 P4~P5

銀賞

こころデイサービス優
「主婦の働き方改革」 P6

社会福祉法人 宏友会 西野ケアセンター
「ダイバーシティの取り組みによる
介護職員の負担軽減とWIN-WINの職場づくり」 P7

銅賞

社会福祉法人 栄和会
「資格取得のための支援」 P8

小規模多機能ホーム ふきのとう
「ストレスなく楽しく介護の仕事をするために」 P9

グループホーム みちの木平岸
「復職に向けた子連れ出勤の推奨」 P10

札幌市の介護人材の確保・定着に向けた取組 P11

令和元年度の表彰事業 P12~P13

札幌市 キラリと輝く介護の職場づくり表彰制度

創設の背景

介護ニーズの高まり

本市の高齢化率は26.9%(H31.4現在)、2035年には35.1%まで上昇することが見込まれており、少子高齢化はますます進行していきます。高齢者人口の増加に伴い、今後も介護サービスの利用者は増加していくと予想されます。



介護職場の現状

一方で介護職員の離職率は16.2%、全産業の平均14.9%と比べても高い水準となっているのが現状です。札幌市が実施する介護保険サービス提供事業者調査によれば、主な離職理由は、「給与」「職場の人間関係」のほか「労働環境」があげられています。

介護職場の 環境改善の必要性

将来にわたる安定した介護サービスの提供を継続していくためには、介護職場の処遇・職場環境の改善に取り組み、介護職員が長く働き続けられる環境を整備することなど職員の離職防止につなげていくことが極めて重要であると捉えています。

人材定着の実現

職員の育成や処遇・職場環境の改善等に向けた介護事業所の様々な取組を募集し、その中で優れた取組を行う事業所を表彰することにより、良好な職場環境づくりに努める事業所を広く市民に認識してもらうとともに、札幌市内の各事業所へ他の事業所の取組を周知することで、各事業者就業環境の改善に対する意識の醸成を図り、介護人材の定着及び確保に繋げることを目的に本表彰制度を創設しました。





特別養護老人ホーム 青葉のまち (社会福祉法人 ほくろう福祉協会)

所在地：札幌市厚別区青葉町15丁目18-1

サービス種別：介護老人福祉施設

職員数：61人



人員体制を見直し、 介護主任に加え育成担当を設置

取組内容

入職者に対し、定期的または必要時に悩みを聞き、課題解決に導くための担当(育成主任)を創設しました。面接頻度は入職年数により設定します。育成主任は8:50~17:30勤務で現場配置は行わないため、いつでも相談できる環境を整えています。

育成主任はスーパーバイザーとコーディネーターとしての機能を持ち、介護職員育成スケジュールをもとに入職者を育成します。まず、スーパーバイザーとして、入職者を向かうべき方向へ導けるようにすることや自己覚知を意識した面談を行います。記録した面談内容は今後の経過にも活用し、業務担当の介護主任・リーダーと共有。課題に対するOJTは現場職員が行います。

また、育成主任のスーパーバイザーとしての技術習得やストレス対策のため、内部研修を実施しています。

取組成果

平成27年から取り組みを開始し、年間17名いた退職者が平成30年には年間9名に減少しました。退職者が減ったことで採用も少なく済みます。また、求人広告費の削減にもつながりました。

職員からは「育成主任が巡回でユニットに見に来てくれている安心感があった」「多職種連携でうまくいかない場面など、様々な課題に対し相談に乗ってくれた」「日中の決まった時間で出勤しているため、声がかけやすかった」等の声があがっています。



職員の声

実習時の指導を含めて34日間のOJTがありました。毎日直接指導する時間を作ってもらえて、こんなに時間を割いてもらえるのは珍しいと思っています。育成主任との面談も1週間に1回程度行っていて、少しのことでも相談できるという環境がありがたいです。



育成主任設置により離職者が逡減



月寒あさがおの郷 (社会福祉法人 溪仁会)

所在地：札幌市豊平区月寒西1条11丁目2-35
サービス種別：介護老人福祉施設
職員数：93人

Ⅱ 勤務形態の改善～子育て職員の働き方について～

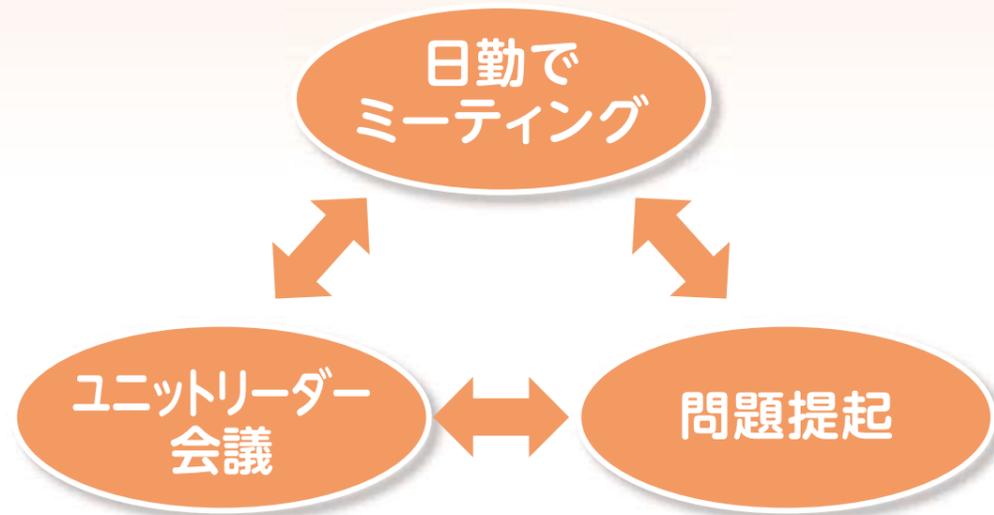
取組内容

子育て職員を日勤帯に働いてもらう専門のポジションに置き、役割・意義を明確化。また、子育て職員の勤務時間の体制(時間短縮勤務の取得など)を確立させました。

制度利用中の子育て職員は時間短縮・日勤帯の勤務になるため、ユニットの固定配置を行わず、複数ユニットをまわります。子育て職員が人員の不足感を埋める役割につき、常勤職員の負担軽減が図られています。

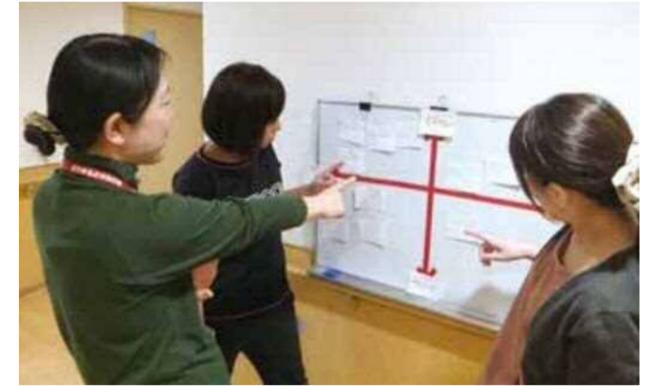
ママさん職員を含めた改善システム

より良い働きをするために



取組成果

子育て職員が日勤帯において各ユニットに関与することにより、客観的に物事をとらえながら意見を付することにより業務改善が図られています。ユニット間で差が出てしまうような面もありましたが、子育て職員が各ユニットの情報を共有し、ケアの質向上につながりました。



また、この取組により、個々の職員が以前よりも互いのユニットの状況を意識するようになり、更なる協力体制が図られるようになりました。

改めて、子育て職員も一人の職員として認め合える風土の醸成が図られたことも成果の1つです。



職員の声

この制度を利用しています。ユニット固定だと夜勤に入れないことなど後ろめたさを感じてしまうこともありますが、今は急な休暇等もママさん(時短勤務職員)同士で調整ができるので働きやすいです。子育て中の職員も役割が明確化されているところもモチベーションアップにつながります。



ママさん職員の力を最大化→勤務効率アップ



こころデイサービス優 (株式会社You plus)

所在地：札幌市豊平区月寒東2条12丁目10-13
サービス種別：地域密着型通所介護
職員数：10人



西野ケアセンター (社会福祉法人 宏友会)

所在地：札幌市西区西野2条8丁目1-8
サービス種別：介護老人福祉施設
職員数：66人

主婦の働き方改革

取組内容

車の免許が無く、通勤手段の確保が難しい職員は、利用者の送迎開始前に自宅近くへ迎えに行き、そのままヘルパーとして乗車・送迎の業務についてもらいます。帰りの送迎終了後も、事業所へ戻ることなく直帰OKです。

また、子育て中の職員は子供の幼稚園の夏休み期間中など、子供の預け先がなく、働きたくても働けないことがあります。そんなときは子供と一緒に通勤が可能です。会社2階にあるキッズルームも利用できます。時には利用者の子供たちとの交流もあり、互いに良い効果が生まれています。



取組成果

- ・平成28年3月から介護職員の離職はゼロです。業務が増え、職員の増員をする際も、働き方・休み希望・勤務日数など、本人の要望を確認して採用しています。
 - ・事業所に子供が来ることで「ひ孫が来てくれているよう…」と楽しさを感じてくれる利用者がいたり、普段認知症で顔がこわばり不穏でも子供の姿を見て顔がにこやかになる利用者がいたりします。
- 職員の子供同士の交流も生まれ、職員が仕事以外でも接点を持ち子育ての悩みなどを言い合うことで日常のストレス緩和にもつながっています。



職員の声

この事業所は地域密着型で定員も少なく、利用者と近いサービス提供ができるのでやりがいがあります。事業所に子供が遊びに来ると、子供にも利用者にもいい刺激になっていると感じるのでいい取組だと思います。



子育て職員が働きやすい職場で離職ゼロ

ダイバーシティの取り組みによる介護職員の負担軽減とWIN-WINの職場づくり

取組内容

介護助手としての障がい者や高齢者の雇用に力を入れています。障がい者や高齢者の相談窓口となる施設の担当者を決め、特に障がい者についてはジョブコーチ(職場適応を支援する専門家)を活用、協働するなど、施設内外の相談体制を整えています。また、障がいのある職員とは、1日のスケジュール確認や仕事に対する相談に乗るため毎朝のミーティングを実施しています。

業務実施内容のチェックや感想等の記録用の用紙を整備し、障がい者や高齢者の業務に関する疑問や相談に答えやすいよう、定期的な面接も行っているところです。

その他、職員に対する内部研修を実施して多様な人材を活用するダイバーシティの考え方や目的を理解してもらうよう努めています。



取組成果

現在、障がい者雇用は6名(精神障がい2名、知的障がい4名)で雇用率7.2%となっています。高齢者については現在6名が勤務しています。

取組により、本来の専門業務に時間や人を割くことができようになり、介護職員の間接業務負担が軽減、介護業務の専門性が向上しました。

2018年に介護職員へ実施したアンケート調査によると、多くの職員が「モチベーションが上がった」「時間に追われている感じがなくなり、気持ちに余裕が持てるようになった」とポジティブな意見を多く寄せていました。

障がい者や高齢者自身の社会参画や活躍の場の創出にもなり、障がい者や高齢者のモチベーションアップにつながっています。



職員の声

障がい者や高齢者といった介護助手のおかげで自分たちの直接ケアの時間が増え、利用者に近いケアができています。



介護助手の活用でケアの専門性アップ



社会福祉法人 栄和会

所在地：札幌市厚別区厚別町山本750番地6
サービス種別：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護、
居宅介護支援等
職員数：423人

資格取得のための支援

取組内容

年2回、初任者研修を開講しています。法人内施設で研修を行うことにより、働く環境を事前に見てもらうことができます。また、講師を全て法人内の職員とすることで、講師料を削減。受講費用を低額に抑えています。

そして、受講期間中は介護助手として法人内施設で働くことが可能です。その場合、勤務時間だけでなく、初任者研修受講時間も給与を支給しています。

実務者研修の受講希望があった職員への受講費用の貸付や勤務表の配慮等も実施。非正規職員が介護福祉士を取得した際の正規職員登用試験制度も廃止し、登録証を確認した翌月初日には正規職員(一般)へ登用することとしました。



取組成果

初任者研修は平成28年度より開講し、現在までに20名が受講しています。うち4名が法人の職員として活躍しています。

また、研修講師を職員としたことから、職員の「教える機会」の創出になり、職員側の成長・サービスの質向上にもつながりました。

受講生からは、法人内施設で研修があったことから、「働くことになった場合のイメージが得やすかった」との声がありました。



職員の声

私が働いている施設は職員同士の雰囲気もよく、先輩が自分の相談を親身になって聞いてくれます。仕事を教わるときも、実践しながら教えてくれるのでわかりやすいし、普段のフォロー体制がしっかりしていて安心感があります。



法人内研修で未経験者の雇用機会を創出



小規模多機能ホーム ふきのとう (株式会社 尚進)

所在地：札幌市清田区清田3条1丁目1番18号
サービス種別：小規模多機能型居宅介護
職員数：25人

ストレスなく楽しく介護の仕事をするために

取組内容

『希望休と連休の取得』

職員のプライベートの充実=ストレスの軽減と考え、連休の取得が可能となる体制作りにも努めました。職員同士、協力しながらシフトを調整。連休取得計画を作成し、平等に休みが取れるようにしています。

『悩まないで何でも話せる環境づくり』

新人職員に対する指導係を固定し、新人職員が疑問や悩みを言いやすい環境づくりをしました。新人スタッフが悩んでいる時には、指導係が積極的に相談に乗るよう努めています。

『少人数のグループで意見交換』

4~5人で1グループを作り、定期的に会議を実施しています。少人数なので、新人スタッフや若い年代でも気兼ねなく意見が言える場になっています。



取組成果

・平成30年度の離職率は4%(1名のみ退職)でした。職員の平均勤続年数は7年、勤続10年以上20年未満の職員は9名、5年以上10年未満の職員は5名います。

・職員はまとまった休みを取ることで、旅行などを楽しみ、リフレッシュしています。皆が平等に休みを取得することで、休みを取る抵抗感が軽減されています。

・指導係が固定により、指導方法も統一され、新人スタッフは確実に業務を覚えることができます。

・小さな意見や疑問・不安を早い段階で見つけることにより、すぐに解決策を考え改善することができます。



職員の声

5年間指導係をやっていますが、そのことを特に大変に感じたことはありません。指導係を固定してしっかり教えることが、新人スタッフや実習生に好評で、この立場があってよかったと感じています。



職員ファーストの職場づくりで長期雇用を実現



みちの木平岸 (株式会社ケアスタッフ)

所在地：札幌市豊平区平岸7条14丁目3-41
サービス種別：認知症対応型共同生活介護
職員数：22人

復職に向けた子連れ出勤の推奨

取組内容

現在、パート職員は産休・育休の制度がないため、出産を機に退職(休職)した元職員を対象に制度を導入しました。子連れ出勤の対象は保育園・幼稚園入園前の子供に限られ、職員は介護助手のようなポジションで採用されます。それぞれの状況に合わせて勤務時間を相談、業務内容についても決定していきます。

取組については訪問介護等、法人に携わる職員に対して発信しています。

取組成果

退職(休職)期間中、子供の保育園入園もなかなか決まらず復職できなかったという元職員がこの取組を活用。就労していたことで保育園入園が決まり、介護職員としての復職につながりました。平成29年に取組を開始し、現在まで4名が復職につながっています。

認知症の進行により、居室から出てくるのが難しかった利用者が、子供を通じて自然に他の利用者とは交流が出来るようになったり、子供の名前をすぐに憶えることができたり生活が活性化されました。利用者は休日に子供が顔を見せてくれたり、事業所の行事に参加してくれたりすることをとても楽しみにしています。



職員の声

今いる利用者さんには子供嫌いな人もおらず、子供の成長を見守れることが自分も楽しいです。保育園入園が決まると事業所には来なくなってしまうので、もっといてくれていいのと思うこともあります。



子連れ出勤で職員のみならず利用者にも良い効果!

本表彰事業以外に札幌市が介護人材の確保・定着に向けて実施している取組をご紹介します。



介護事業者の採用力をアップ

自らの事業所の魅力を伝え、求職者の心をつかむ手法の習得を支援する採用力向上セミナーを実施しています。また、実践の場として合同就職相談説明会も開催しています。



若年層へ介護の魅力を発信

介護のイメージアップ啓発冊子「介護は意外と楽しい。」を市内中学・高校に配布しています。また、実際に介護現場で働いている方が講師となり学校に出向く介護のおしごと「出張講座」も行っています。



介護職のための各種研修

介護事業所に従事する職員の離職を防ぐため、介護現場の労働環境づくりに役立つ各種研修を実施しています。



介護職員のキャリアパス支援

介護職員が将来展望を持って働き続けることができるよう、キャリアパス制度の導入を支援するため、人材マネジメントに関する専門家が訪問相談を行います。

令和元年度の表彰事業

8月～9月 事例募集

札幌市内の介護事業所または事業所を設置する法人を対象に職場環境改善事例を募集しました。

10月～11月 選考

人材定着・職場環境改善表彰事業等選考委員会にて選考を行いました。

第1次選考 書類選考

第2次選考 第1次選考通過事業所に対するヒアリング



12月～1月 表彰

受賞者内訳

金賞	2事業所
銀賞	2事業所
銅賞	3事業所

表彰式

日時：令和2年1月20日(月)15時30分～17時00分

会場：WEST19(札幌市中央区大通西19丁目)

プログラム

キラリと輝く介護の職場づくり表彰式

介護のサッポロスマイル写真コンテスト表彰式

キラリと輝く介護の職場づくり表彰金賞受賞者による事例発表研修



キラリと輝く介護の職場づくり表彰受賞事業者のみなさん



キラリと輝く介護の職場づくり表彰金賞受賞者による事例発表研修の様子

社会福祉法人 ほくろう福祉協会
特別養護老人ホーム
青葉のまち

講師

生活支援課長 泉水 康之さん



社会福祉法人 溪仁会
月寒あさがおの郷

講師

施設ケア部 生活支援課 課長代理
大浦 孝之さん



自発的な行動

- 勤務前に各ユニットの現状把握
- 休憩時間調整のコーディネート
- 急に休んだスタッフが居るところのフォロー
- ユニットの足りない所をフォローする