

| | | |
|------|-----------------------------|----------|
| 六月部門 | 部署:地域包括支援センター | 発表者:関 麻愛 |
| 主題 | 継続力と革新的な活動の融合が働きがいのある職場をつくる | |
| 副題 | 「いきいき職場」作りの雇用管理における研究 | |

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

私達が日頃介護サービスを提供させていただき高齢者に「よりよいケアを提供」するために、働く職員が、自身に課せられた責務を遂行し聖風会法人理念を実現するには、私達が働きがいを持ち「いきいき職場」であり続ける必要がある。ゆうあいの郷六月では、2012年より施設全体の活動として「よりよいケア実現への取り組み」を実施してきた。本研究は、その活動の一部における「働きやすさと働きがい」に関して、雇用管理調査を踏まえ報告させて頂く。調査は下記①～⑤の内容にて2022年4月～2022年10月にかけて、ゆうあいの郷六月に所属する全職員を対象に、無記名式・紙媒体にて各職員の同意のもと実施した。調査内容として①年度毎の「働きやすさと働きがいのそれぞれの感じ方」について②年度毎の「職場の状態」について③単年度の「潜在能力を最大化するために優先すること④単年度の「働きやすさを高めるために望むこと⑤単年度の「働きがいをもつために望むこと」とした。*また研究発表会においては、年齢・経験年数・部署別の結果を報告する。(以下働きやすく働きがいのある職場を「いきいき職場」と記す)

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

働きやすさと働きがいについての調査を以下の目的で実施した。①雇用管理における職場作りの現状把握②雇用管理における職場作りの経過観察、評価③職員の目標設定に向けた状況把握④2023年度の事業計画作成にむけ、2022年度の改善点の把握⑤イノベティブ(革新的)な活動へのヒントを掴む。調査後の分析は、多面的な視点による把握の必要がある為、年齢別・経験年数別・部署別の分析を行い、分析結果に対する仮説を立て実施した。

- ・働きやすさの仮説として、年齢が高いほどワークスタイルが確立されていることや業務能力の習得より働きやすさを感じている。
- ・働きがいの仮説として、若年世代や経験年数が少ないほど習得すべき事項が多い為、就労への意欲が明確であり働きがいを感じている。年齢を重ねるにつぎ実施目標が明確になり働きがいを感じる。

《3. 具体的な取り組みの内容》

調査結果をもとに、2022年度前期の取り組みについて各部署が振り返りと現状分析を実施。

- ・特養:ご利用者と個々に関わる時間が取りづらい。変則勤務から心身負担を感じる職員が増加。
- ・総務:現状の業務遂行で精一杯であり余裕がない。

上記をうけて、2022年度後期にチャレンジすることを各部署で決定し取り組みをリ・スタートした。

- ・特養:業務における職員の適正な配置を検討及び業務内容を今一度精査し効率的な業務を目指す。
- ・総務:他部署との連携を見直せる体制作り及び「感謝の言葉」「ほめる言葉」を全員で声に出す。

2022年度後期については、現在チャレンジしている段階である為、今年度末に評価を行ない、2023年度計画に反映させていく。計画への反映については、働きがいのある職場に必要な「リーダーへの信用・職員を尊重する扱い・職員の公正な扱い・仕事への誇り・仲間との連帯感」を中心に、各職員の能力が最大限発揮できる職場作りを継続していく。

《4. 取り組みの結果》

調査結果は、仮説と真逆の結果であった。調査結果を分析して、働きやすさや働きがいについて現在感じていることの理由と、各部署の傾向を可視化して、課題を見出して、後期の事業として実施を進めている。調査により、全職員が「いきいきの職場」を目指していることは調査で把握出来た。今後の活動にあたり「いきいき職場」の維持と更なる進化の為に、職員の能力を最大化する必要があることが分かった。その為各職員が「働きがいや働きやすさを高めるために望むこと」の追加調査を実施することにより、個々の職員が現在どこにピントを合わせて働いているか状況把握を行った。その結果、

- ・働きやすさを高めるには、困り事への相談体制及び希望が尊重される業務配置を求めている。
- ・働きがいを高めるには、業務内容に対して見合った賃金形態及び専門性を高める教育機会を望むことが把握され、2023年度の事業計画、部署内役割に活かす材料となった。

《5. 考察、まとめ》

雇用管理を実施することで、「いきいき職場」を目指すことが出来る。一人ひとりの働きがいが高まることで、革新的な発想や取り組みに繋がり「いきいき職場」となることで、①就労意欲が高まる②離職率の低下に繋がり職員が定着する③外部からの優秀な人材獲得に繋がる④職場が活性化し、業績向上（サービス利用率等）にも繋がる。まとめとして、働きやすさは「相談出来る体制を整える必要」があり、働きがいは「自分が期待され、役に立っているという意識を持てる」環境整備が重要である。雇用管理は、事業計画・評価と連動しての実施が理想であり、分析結果を事業に反映する必要がある。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、職員に調査文章にて確認をし、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し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

- ・厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL260603 雇企 01
- ・就職みらい研究所 2021.07.08 コラム

《8. 提案と発信》

本調査の結果より、若年世代の革新的な発想と業務実践、経験や知識のあるベテラン世代が技術伝承を行なう活動が融合することで、職場が活性化され「いきいき職場」が継続できることが把握できた。職場は、さまざまな年代の職員がおり、受けてきた教育等も異なることから、世代による働き方、仕事への考え方は異なる。各職員が現在や未来に向けてどのように考えているか、今どこにピントを合わせているかを把握する事が重要である。雇用管理・業務管理を怠っている職場は、職員が心身ともに十分な思考能力の発揮や適度な休息が取れなくなり、離職に繋がっていくことも少なくない。福祉現場は、福祉独自の考え方に固執傾向にあるのではないかと感じる。伝統は守るが革新的な活動は少なく、部署内のルールを守ることに専念しがちである。また人事異動等についても計画性を感じず成果も感じない。また新しいことを学び直す機会や、自身の能力を柔軟に発揮出来る機会がない。他業種から転職した職員が職場に馴染めないこともある。この事から、個人の能力を発揮できる働き方の実現が必要であり、多様性を持ち、新しいことを柔軟に取り入れる体制は必須である。また全体的な職員スキルアップに向けリスクリングも重要ではないか。これからの時代は、福祉業界以外の発想や取り組み(他業種ビジネス)を導入する必要性と柔軟かつスピーディな取り組みが重要である。