

扇部門	部署:特別養護老人ホーム	発表者:佐藤 聖也・山本 正樹
主題	人材育成 働きやすさと働きがいと	
副題	施設の現状把握と今後の取り組みに向けて	

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

入所施設においては、利用者のより良い生活を支える職員「人」と、介護の「質」を確保する事は必要不可欠である。まずは職員がどの程度定着しているかを知る為に、ここ3年間の職員採用と、退職した人数を調べたところ

令和2年度 ・採用 10名(常5、非5) ・退職 5名(常5、非0) 離職率11.3%

令和3年度 ・採用 7名(常4、非3) ・退職 0名(常0、非0) 離職率 0.0%

令和4年度 ・採用 4名(常1、非3) ・退職 8名(常6、非0) 離職率16.6%

と推移しており、今年度は全国平均より離職率が上回り、安定した職員数の確保は出来ていない。又、介護の「質」においては、令和3年度「虐待の芽チェックリスト」のデータから「他の職員が行っているケアに問題があると感じる事がある」と回答した人の割合が38.9%と、4割近い人が感じている事が解った。これらの状況から、職員の定着と介護の質について課題が明確となった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

職員が実際に抱えている思いについて知り、解決に向けて進むことで働きやすい職場環境を作っていく。又、育成指導の課題に取り組む事で、介護の質を高めていく。結果、職員にとって働きやすくやりがいを感じる職場となり、利用者の穏やかで、満足度の高い生活に繋がっていく。

《3. 具体的な取り組みの内容》

今までの取り組みとしては・・・

- ① 入職した職員の情報共有→サイボウズを使用したグループメッセージ交換、個別にシートを作る。主任係長会議での情報共有。
- ② 気付きのカード→職員が無記名で現状困っている事等、気づいた事を記載し投函出来る。
- ③ 月に1度の役職者からの声掛け。
- ④ 第三者評価の職員アンケート→主任係長会議での情報共有。

以上の事を行ってきたが、現状の課題を踏まえ、より職員の思いや状況を把握する為

- ⑤ 『人材育成』『働きやすさ』『働きがい』に関するアンケートを実施→特養全職員対象。

育成指導については、指導する側される側の思い。働きやすさ、働きがいについては、仕事を続けられている理由やモチベーション等。それらを集約し課題を抽出した。

《4. 取り組みの結果》

アンケート結果から、人材育成については指導される側の意見として『1つ1つ自分に合わせて指導してくれる』等の声もある一方で『評価基準がいまいちわからない』『指導方法について問題を感じる』などの改善を求める意見も多く集まり、良いと感じる意見は全体の57%、改善を求める意見は43%だった。指導する側の意見としては『他法人の経験がある職員の指導に戸惑いを感じる事がある』等指導方法に悩む意見が50%あった。働きやすさについては実際に退職を考えた事がある職員は72%いたものの『上司と一緒に働く職員同士の関係は良好』等で退職を思い留まったという声も多かった。改善点として『上司と話す時間をもっと作って欲しい』等の声もあった。働きがいについては、モチベーションア

ップが出来ている職員が55%で『ご利用者の ADL の向上』『上司が率先して働いている為』等があり、一方で『正当な評価を受けていない』等の不満や多忙な業務で余裕がないという声もあった。

《5. 考察、まとめ》

アンケート結果から、退職を考えた事のある職員が7割いる中で、半数近くが思いとどまった理由として『上司と職員同士の関係が良好』という点をあげており扇の長所として考えられる。

その反面、人材育成については指導方法や評価基準について問題と感じている職員が多く存在し、特に指導方法についてはどのように伝えていくべきか等の根本的な部分においての問題が大きい事が浮き彫りとなった。働きがいについても半数近い職員がモチベーションを上げる事が出来ていないと回答している為、働きがいを持たない事が解った。

今回の取り組みから『思った事を伝えやすい環境作り』『上司部下で共有できる評価の基準作り』『指導に関するマニュアルの作成』という3点を見えてきた課題に対して実施する。

働きやすい環境、指導方法や評価基準の共有を行う事で外的要因に対する満足度を上げ、働きがいに繋がる内面的要因の満足度が上がる事により、職員の定着と介助の質の向上に繋げていきたい。介護を通しての仕事への誇り、人としての成長が働きがいにも繋がるよう、発信していきたい。

《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、ご本人(ご家族)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し、回答をもって同意を得た事とした。

《7. 参考文献》

なし

《8. 提案と発信》

2025 年度には約 243 万人の介護職員が必要になると推測されており、約 32 万人の介護人材が新たに必要になると試算されている。労働環境や低賃金への改善はもちろんのこと、長く続けていく為には自身の仕事に誇りを持てるよう、介護の知識や技術が習得できるだけでなく、自身の人としての成長に大きな影響を与える仕事かを発信していきたい。また、中長期的には、今の子供達の世代が介護を身近に感じ、魅力ある、尊い職業であることを微力ながら発信していきたい。