

勤務環境改善協働化モデル事業 実施報告書

- 社会福祉法人 北丹後福祉会
- 社会福祉法人 あしぎぬ福祉会
- 社会福祉法人 太陽福祉会
- 社会福祉法人 はしうど福祉会

1. 京丹後市の介護現場の概況

丹後地域の高齢化率は35.3%（H28.3.31現在）と高い水準であり、利用者が増加傾向にある中、介護職員の求人倍率はフルタイム3.40 パートタイム3.58（H28.5-7現在）と慢性的介護職員不足に陥っており、結果、事業の縮小や新規の事業所の開設が出来ないなどの問題がある。この介護人材不足の問題は一つの法人で改善するには、広報力が不足していることもあり、小規模な事業所の多い丹後では業界全体がこの問題と直面している。

慢性的な介護人材不足に陥ったのは、介護現場のみならず丹後地域には大学、専門学校等もなく高校を卒業後、若者は都市圏へ進学し、そのまま就職してしまうケースが多く、都会の利便性や、給料面、多様な職種等豊富な魅力があるのに対して、田舎に魅力を感じて、丹後へ帰ってくる若者の減少が、少子化の今、どの業種においても考えられる丹後の課題となっている。

また、経験の浅い職員も多く、新人に指導するのに時間をとられることや、スキルアップのための研修に参加したい職員がいても費用や時間の都合上、研修に参加しにくい環境でもあるため、スキル向上の為の取り組みが難しい等の悩みも共通してある。

ここでも人手不足の中、指導にかかる時間等も限られ、介護という仕事の素晴らしさや人に喜ばれる仕事をしている喜び等じっくりと感じてもらえるようなゆっくりとした指導のできる体制が取れない現状の中で、入社ごできるだけ短期間でシフトに入って仕事をしてもらえるようにすることに重きを置いていたということも、新人の育成という中では、もう少し重点を置くべきではなかったかと考えられる。新人職員の育成に関する課題として、指導できる環境が整備、また、効果的な指導マニュアル等（丹後地域共通）の整備が必要と考えられる。

丹後地域の介護現場で働く者自らが、働く職場や仕事の不満などを地域や、家族等に他言し、自ら自分たちの職場を悪く表現する場面があるが、そういったことが結果として介護の仕事は、キツイ・汚い・給料が安いというイメージが根深くついてしまったとう減容があると考えられる。

そのイメージを変えるためには、地域の事業所全体が介護職場の素晴らしさや、魅力について語り、全体としてのイメージアップのための広報を展開しないといけない。イメージ改善のための方法について各法人で広報の仕方などにもばらつきがあり丹後地域として打ち出せる「丹後の介護ブランド」のようなものが打ち出さなければいけない。

抱える問題（課題）が、一法人特有のものか。同じ地域の法人として共通の問題なのかを分析するため、まず各法人の代表（管理者等）による意見の交換を出来る場を設けた。

その中で、代表者の意見だけでなく現場の職員の声も聴けるように、現場職員が交流し意見交換出来る場も設けてはどうか。遠方まで行かなくても、京丹後で法人がまとまって一緒に研修が出来れば地域全体でのスキルの向上にもなるので、研修を企画したらどうか。魅力発信の場を設けることによって、福祉現場で働くことの素晴らしさ、やりがい、充実感等、一般の方や、福祉職場で働こうと考える方にアピールする場所を提供してはどうかというような意見が出た。

上記のような課題について、丹後地域の介護福祉サービス事業者が連携することで、個々の事業者単位では実施出来ない勤務環境改善のための課題研究やワークショップ等、地域での福祉サービス向上のための協働取組を実施し、活用出来る導入プロセス、導入効果などの検証を図り、介護人材確保及び人材定着につなげることを目標に事業に取り組むこととした。

今まではライバル意識のようなものがあり、自分たちの人材確保や広報等や、人事交流等、法人間で協働することができていなかったが、この事業を通してどんなことでも話し合える関係づくり、そしてお互いが知恵を出し合うことによって「丹後の介護ブランド」のようなものが打ち出せていない。

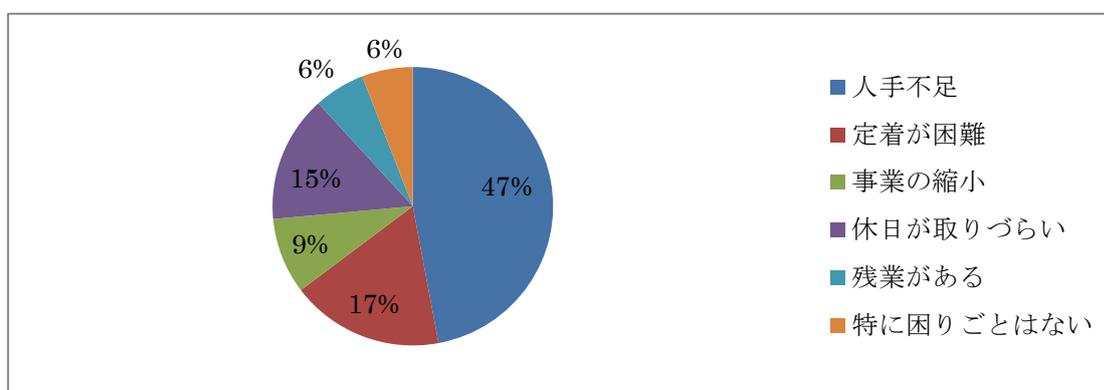
今回のモデル事業に取り組むことで、4法人の垣根を取り除き、丹後地域全体の課題解撤に向けて、真剣に取り組むこととする。

2. 事業を実施するにあたって

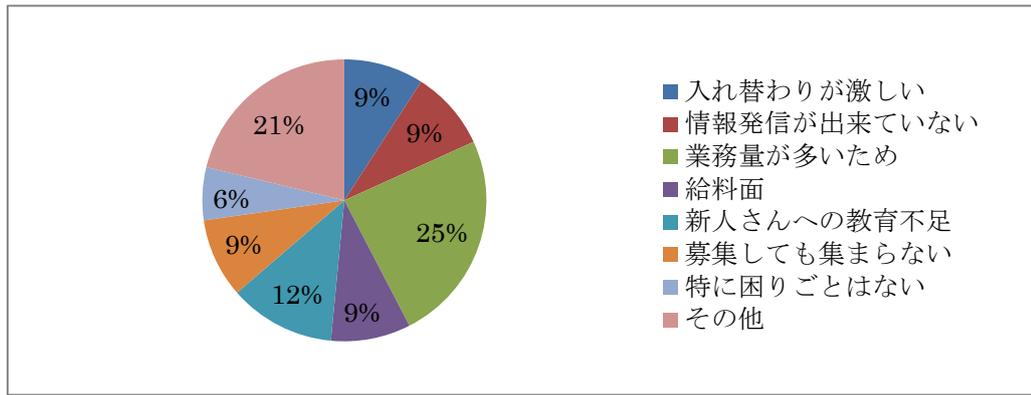
丹後地域の現状について意見を出し合い、介護業界のイメージが悪い、給与が安いというイメージ、仕事の面白さが発信されていないこと等により、慢性的な人材不足が発生し、イメージを変えられるような人材育成ができておらず、自分たちの問題を自分たちの事として変えて行こうという考えが職員全体の意識として不足しており、職場の良さを自分たちから発信する広報の弱さ等が各法人共通の課題としてあり、そこが今回の事業により協働できれば、課題解決に繋がると分析した。

ワークショップでのアンケート結果

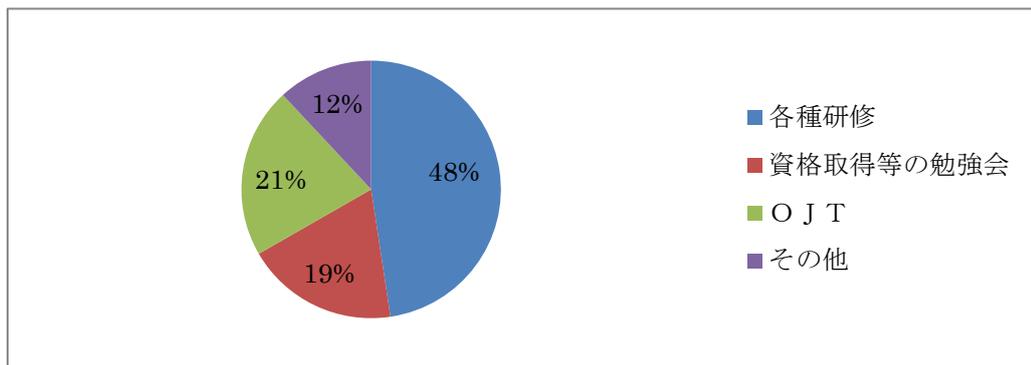
1. あなたの職場はどのような実態ですか。



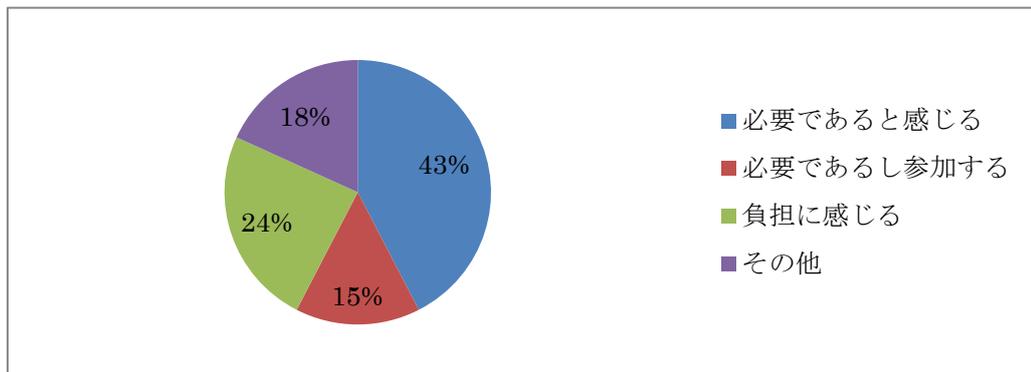
2. その原因はどのようなものだと思いますか。



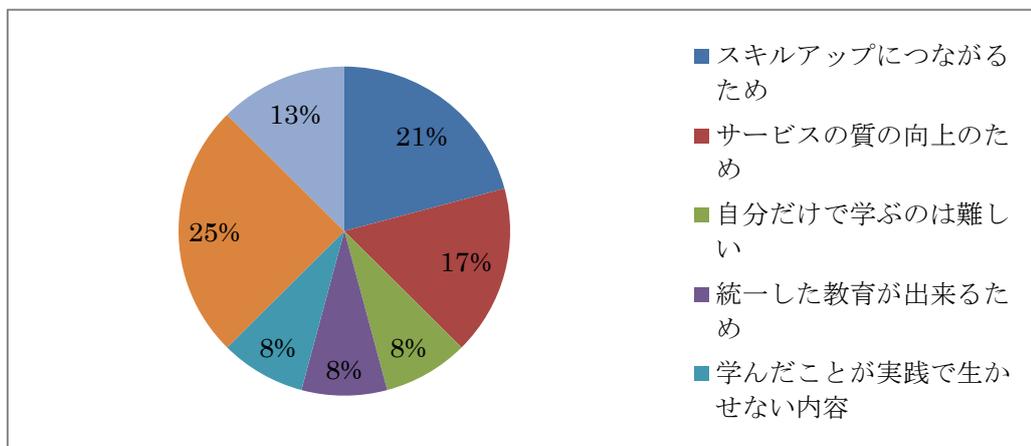
3. あなたの職場は、職員のスキルアップのためにどのような取組が行われていますか。



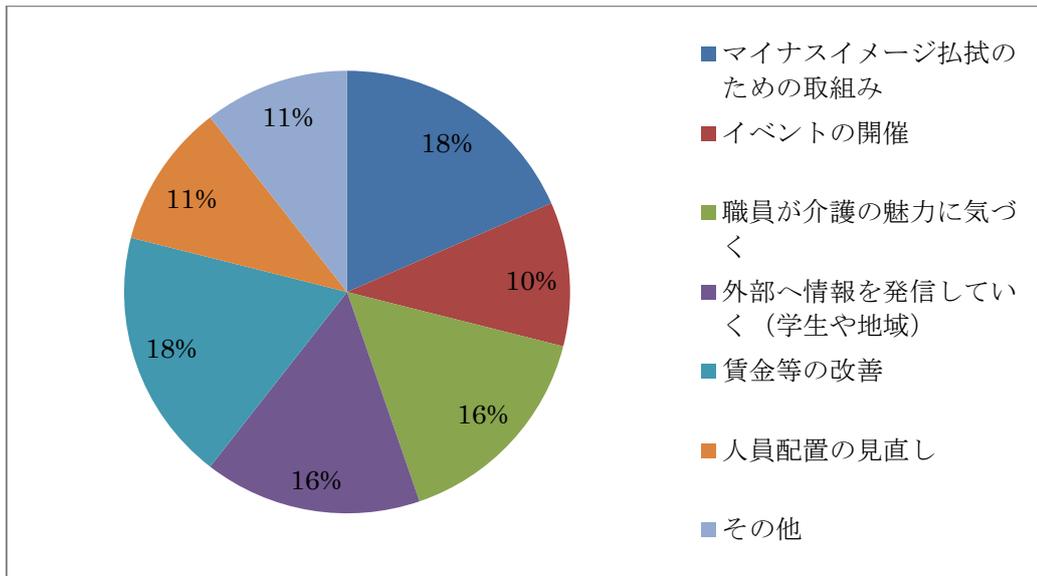
4. 3で挙げた取組みについて、あなたや同僚の方はどのように考えておられますか。



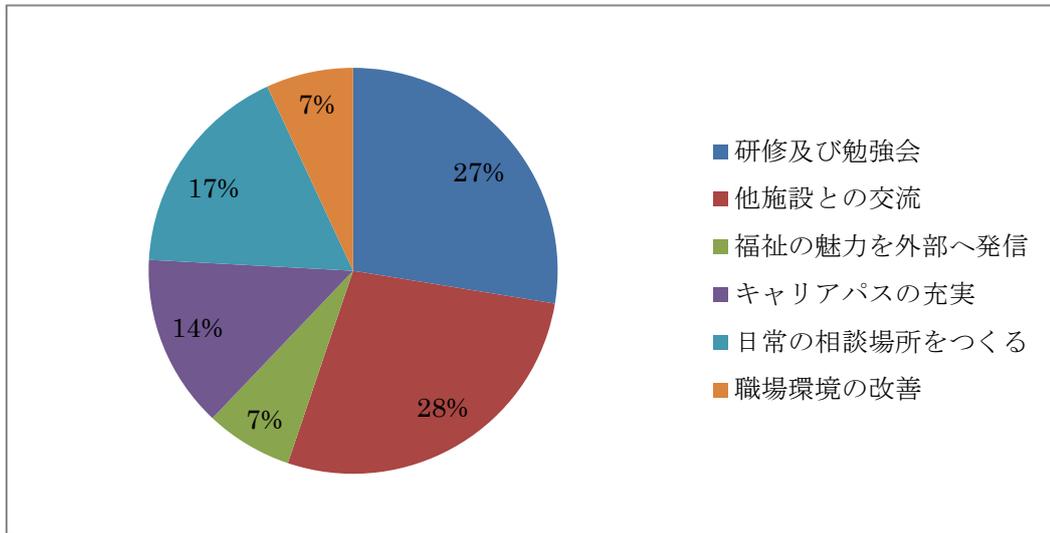
5. その理由をお聞かせください。



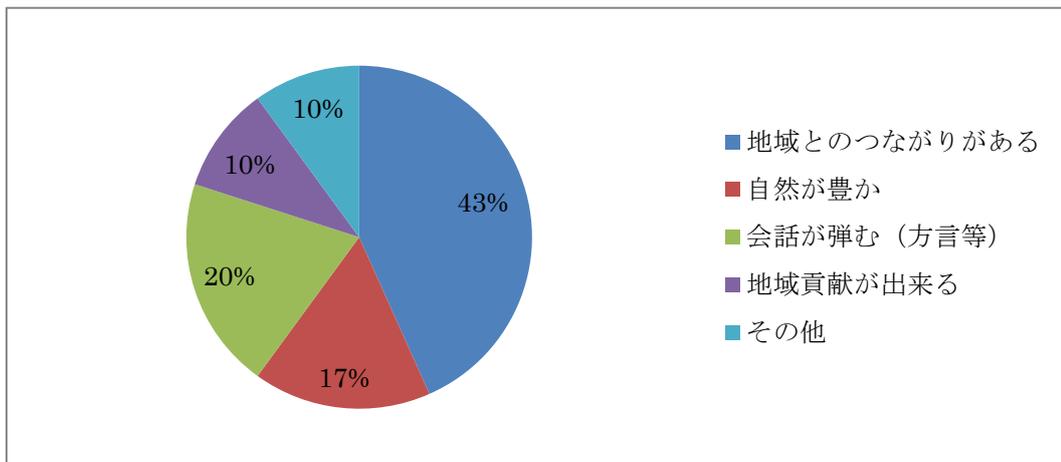
6. 人材不足の解消には、どのような取り組みが必要になると思われますか。



7. 人材育成を行う上で、どんな取り組みがあれば良いと思いますか。



8. 「京丹後地域」であなたが介護職として働いていて、良いと思うところをお聞かせください。



企画会議における事業実施案について

- ・意見交換をするため、4法人の職員で集まって話をする場所を設ける。いろいろな立場の

意見が抽出できるように、参加は階層別で選出する。話しやすいようにワークショップ形式を用いる。

- ・共同研修として、各階層に必要な情報や求められている内容について一緒に学ぶ機会を設ける。
 - ・今までも各法人で広報についていろいろと策を練り実行してきているが、結果につながっていないことから、今までとは違う広報の方法を学ぶ研修を行う。
- 以上のようなことから、勤務環境改善協働化モデル事業の実施に取り組むこととした。

3. 事業概要

事業に参加する職員を属性（新任職員・子育て世代・リーダー層）ごとに選出し、それぞれの年代・属性・役職等に応じた課題を抽出することを目的に事業を実施することとした。

1、ワークショップ（全階層対象事業）

法人の枠を越えた意見交換で、現場職員が感じている介護現場の課題などを抽出し、交流とアイデアの創出をはかるものとした。

- ・日時：平成28年12月15日（木）

19:00～21:00

- ・場所：プラザホテル吉翠苑

- ・目的：京丹後市内の社会福祉法人職員が、法人の枠を超えたチームをつくり京丹後で現在どのような介護課題を抱えているのか、その課題をどのように解決していけばいいのかを参加者が意見交換し、共有していくことで、地域課題の抽出と解決手段の選定。また、福祉の力で京丹後市内が、誰でもが住みやすい街として京丹後の未来を創造していくことを目的とする。

- ・参加人数：38名

2、階層別研修

新任職員、子育て世代、リーダー層別に研修を実施した。

①新人層集合研修

- ・内容：福祉広報

- ・日時：平成29年2月8日（水）

13:30～15:30

- ・場所：総合福祉センター2階 コミュニティホール

- ・目的：職員を募集するのに、新人職員がなぜ就職先に介護の仕事を選んだのか、選ぶ側の気持ちが一番わかるだろうということで、新人職員に対して、広報活動に係る専門的な技術を学び、就職希望者が就職したくなる広報活動を実施できるようにする。

- ・参加人数：11名

②子育て世代層集合研修

- ・人材定着

- ・日時：平成29年2月22日（水）

13:30～15:30

・場所：総合福祉センター2階 研修室

・目的：子育て世代を対象として、子育てしやすい環境づくりについて考え、職場環境を改善することにより、人材定着を図ることを目的とする。

・参加人数：13名

③リーダー層集合研修

・人材育成

・日時：平成29年3月8日（水）

13:30～15:30

・場所：総合福祉センター2階 研修室

・目的：リーダー層を対象に、人材育成のためのスキルを学び、部下から憧れられる上司を目指すことを目的とする。

・参加人数：9名

3、イベント

体感型ゲームと映画というエンターテインメントの力を活用し、介護に全く興味の無い人でも興味関心を持ってもらえるように働きかけた。

・日時：平成29年3月12日（日）

10:00～17:00

・場所：丹後王国（食の都）情報交流センター

4. 個別の事業の実施成果

法人の枠組みを越えた現場職員の「横のつながり」を構築する機会として3階層（役職層・子育て層・新人層）のワークショップを設けた。（各階層2回）

ワークショップの総括及び参加者のアンケート調査の結果分析から、次のような成果が得られたと考えられる。

- ① 人材不足の課題が共有され、丹後地域の業界全体の課題としての認識と、責任の自負を促すことができた。
 - ・人材確保には、現任者自らが魅力発信できる事が重要。
 - ・定着までの育成プログラムの工夫と実践が重要。
 - ・特に若年層の確保には、広報の工夫と積極性が更に必要。
- ② 専任職員達が、自発的に介護現場の魅力を発信でき得る職場環境の改善視点の発見があった。（法人側からの視点）
 - ・多職種を意識し、目に見える処遇改善（給与・休暇など）
 - ・ワークライフバランスの充実（休暇・両立支援・就業形態の柔軟性など）
 - ・自己の成長をイメージできるような、教育機会・目標・評価・責任などの見える化
 - ・地域貢献を実感できる役割の付与

(1) 研修

コーディネーターの介入による研修会を実施し、次の成果が得られた。

- ① 広報・人材獲得のアプローチ等の手法が学べた。
- ② 職場外の大衆前でのプレゼン経験等が体験され、挑戦意欲と成功体験が実感され、モチベーションの向上に繋がった。

(2) イベント

「丹後王国食のみやこ」での一般公開イベントとして、映画上映及び医療福祉系体験型シュミレーションゲームを実施した成果

*映画上映・監督トークショー…参加者82名

- ① 一般の方の参加者が多数あり良い啓発活動となった。
- ② 映画内容では「介護の本質」を随所に訴え、業界イメージの向上を促進できた。
- ③ 視聴した現任者は「誇り」を再実感できる機会となった。
- ④ トークショーでは「介護のプロの流儀」が理解され、仕事の魅力発信に繋がっている。
- ⑤ エンターテイメントを活用した広報を学んだ。

*医療福祉系体験型シュミレーションゲーム…参加者102名

- ① 体験型であることで、介護職の専門性が理解された。
- ② 斬新な介護技術、補助具の活用など現任者も学ぶ機会となった。
- ③ VRの活用など、特に若年層に受け入れられやすい手法で、「楽しさ」という付加価値があり、普及方法として成功であった。

(3) その他

4法人の協働と行政支援があることで、1法人では実施不可能な規模のイベント開催ができたことは良い成功事例となり、今後の連携協働の良い動機づけとなった。

5. 事業全体の実施成果

(1) ワークショップで得られた事

- ・各法人が抱えている問題は共通しているということが分かった。
- ・共通項は人材不足、人材育成及び人材定着。
- ・他法人の職員と交流ができ、共有することができた。
- ・新人職員は年齢差や経験差もあり、難しさはあるが活発な意見交換ができた。

(2) 研修で得られた事

- ・新人・・・広報の重要性 人材獲得のアプローチが学べた。
- ・子育て・・・他法人の取り組みを知ることができた。
- ・ベテラン・共通の課題があることがわかった（新人育成 中途採用育成）。

(3) イベントで得られた事

- ・他府県の人と知り合うことができた。
- ・夢を語った感じで、現実とはほぼ遠い印象。
- ・地盤作りの段階。
- ・法人の呼びかけ不十分で、各法人の熱意が必要だった。
- ・ゲームは102名、映画は81名の参加があった。
- ・ゲームに参加された85%、映画を鑑賞された52%の人の介護に対するイメージが良くなったと答えられた。
- ・福祉に全く興味のない人に、福祉をしってもらうきっかけづくりになった。
- ・福祉に携わっている人は、福祉の仕事の重要性ややりがいなど再認識してもらえることが出来た。

→当初の目的と比べて達成できた点や出来なかった点等を記載

【達成できたこと】

- ・4法人による実態把握、勤務環境改善及び介護の仕事の魅力再発見のためのワークショップ
 - 1 法人ではできない勤務環境改善のための課題の抽出複数法人で課題について共通認識が共有できた。
- ・人材育成事業
 - 研修を一緒に受けることはできた。
- ・情報発信のノウハウの取得
 - 他法人の広報活動を知ることができた（新人層のみ）。
- ・人材確保のための普及啓発イベント
 - イベントは多くの来場者があり成功だった。
 - 介護の事を知らない人たちへのアピールはできた。

【達成できなかったこと】

- ・4法人による実態把握、勤務環境改善及び介護の仕事の魅力再発見のためのワークショップでは課題を共有することだけにとどまり課題解決策までは出せていない。
- ・人材育成事業
 - スキルアップの研修とまではいかなかった。具体的な行動には結びついていない。
 - 介護技術伝達のための講師養成研修は未実施。
- ・情報発信のノウハウの取得
 - 介護人材確保に結びついたかどうか検証できていない
 - ノウハウ取得し、その後どうだったかを確認する場がない
- ・人材確保のための普及啓発イベント
 - 就職相談ブースの展開は未実施

◎重点課題

福祉広報

- ・誰をターゲットとして広報するか目的を明確化する。
- ・新人職員の意見を参考に自法人の良さを分析する。
- ・当たり前なこととして埋もれているものがないか発見する。

人材育成

- ・子育てと介護と仕事の両立の難しさを考える。
- ・法律に基づいた制度をしっかりと理解し、当然の権利として受けられる環境づくりを行う。
- ・保育所等、各法人間で相互利用できる環境について4法人の協働によりできることがないか検討する。

人材定着

- ・職業人として、社会人・法人職員・専門職としての有り方をしっかりと学び、認識する。
- ・人間関係について、同僚・先輩職員上司などとの関係構築、また利用者、入居者、家族との信頼関係を構築する。
- ・仕組みやハード面について、様々な事務手続きを学び、施設の構造や設備の利用方法等についてもしっかりと理解する。
- ・人材定着のため、丁寧に指導することで「ゆとり世代」への対応もしっかりと行う。
- ・仕事の教え方のコツをつかみマニュアル化するなど次世代代へ繋げるための改善を行う。
- ・他法人の取り組みで良いところは積極的に取り入れる。

上記を重点課題として、課題解決に向けて丹後地域全体として取り組むこととする。

6. 次年度以降の取り組み

今年度実施できたこと

1 法人単体で取り組むこと。

- ・協働して取り組む事業に参加できる体制作り。
- ・地域に伝えていく事。
- ・介護の魅力を発信する。
- ・ワークショップなどを通して法人内の意識疎通を図る。

4 法人が協働して取り組むこと

- ・意見の共有。
- ・法人同士の協力体制（横のつながりへの理解）。
- ・介護の魅力を発信する。
- ・合同研修、意見交流、仲間づくり。
- ・地域に伝えていく事。

今年度実施出来なかったこと

1 法人単体で取り組むこと

- ・法人内の職員が事業の趣旨に理解と意思疎通ができる。
- ・参加者が中心となって、事業で学んだ事を法人内にフィードバックする。
- ・W i n - W i n の関係を構築する。

4 法人が協働して取り組むこと。

- ・定期的に集まれる環境づくり。
- ・W i n - W i n の関係を構築する。
- ・S N S 等を活用した人材交流。

事業実施中に出た課題

1 法人単体で取り組むこと

- ・事業を進めていく為の準備が十分できていなかった。
(参加者だけでなく、法人内全体が事業の趣旨を理解した上で進めていく。スケジュールの調整。)
- ・働きやすい職場づくりを職員一人一人が意識できていない。
- ・介護の魅力を発信していく必要があるが、逆にマイナスなイメージを発信している場合が多い。

4 法人が協働して取り組むこと

- ・取り組みを共有し、新たな課題が発生すれば、解決策を考えていく。
- ・利用しやすい保育環境を整備する（働きやすい環境）
- ・福祉に対するイメージを良くする活動を展開する。
- ・目的や対象、タイミングを絞って広報する為の具体的なアイデアを検討する。
- ・短期的に成果の見える取り組みを実施する。
- ・1 法人では無理と思えるアイデア、協働すれば可能なアイデアを共有する。（託児所、スペース活用、寮）
- ・地域ブランドとして法人間の連携をとる。

7. 単発で終わらないための取り組み

1. 介護の仕事を知ってもらう。
広報活動 職員の生の声が聞けるイベント。
2. 介護の魅力を伝える場を作る。
介護事例発表・新人職員のがんばる姿・ママさん介護士。
3. 介護の魅力を生み出せる人を作る。
人材育成 発信力 合同研修
丹後独自の介護資格確立
↓
「丹後の介護をブランドにする」

「丹後でこんな介護が受けられます」
インターネットやSNSでの情報発信
「職員ががんばる姿」
「イベント情報」
「介護・看取りの事例」

本年度の取り組みにより、4 社会福祉法人（北丹後福祉会・太陽福祉会・はしうど福祉会・あしぎぬ福祉会）の連携を生み出すことができた。

今回参加した職員は、ワークショップや研修、イベント等を通して繋がりができた。この繋がりは今後も継続し、法人の枠を超えた関係づくりを構築することができた。

今後は丹後地域全体の課題解決に向け、再度、趣旨賛同いただける法人にも広く呼びかけ、広報の作成、共通の介護マニュアルの作成、人事交流、施設の相互連携利用等、今後更に検討を進め、丹後介護ブランド確立に向けた勤務環境改善の取り組みを強化して行くこととする。