



介護職場の
魅力を発信!

平成29年度

北九州市魅力ある介護の職場づくり表彰 取組事例集

介護職員が定着する職場とは？

“働きやすさ”“働きがい”“働き続けたい”を実現する
魅力ある介護の職場づくりをご紹介します。



目次

- ◇北九州市魅力ある介護の職場づくり表彰について P.1
- ◇“魅力ある介護の職場づくり”取組事例 P.3

最優秀賞

- 社会医療法人 北九州病院 P.3
 - 人材育成** 『研修体制の確立による職員育成の充実』
- いきいき倶楽部(株式会社 いきいき) P.4
 - 地域貢献活動** 『地域貢献活動を通じた職業倫理の醸成
～認知症の方が住み慣れた地域で、安心して生活が続けられる町づくり～』

優秀賞

- 社会福祉法人 いわき福祉会 P.5
 - 柔軟な働き方** 『職員の状況に応じた柔軟な働き方の実現～就業環境の向上と自己実現の支援～』
- 社会福祉法人 南風会 P.6
 - 子育て支援** 『事業所内保育園の設置と労働時間厳守によるワーク・ライフ・バランスの実現』
- 社会福祉法人 孝徳会 P.7
 - 子育て支援** 『地域型保育園の併設による育児休暇からの復帰支援』
- 株式会社 プロデュース P.8
 - 職員交流** 『わくわくサークル～職場内交流と健康促進～』
- ケアハウス好日苑(社会福祉法人 春秋会) P.9
 - 先進的介護** 『“抱え上げない介護”に挑戦する』
- 特別養護老人ホーム聖ヨゼフの園(社会福祉法人 援助会) P.10
 - 人材育成** 『研修参加・資格取得助成によるスキルアップ支援』
- 特別養護老人ホームサポートセンター門司(社会福祉法人 孝徳会) P.11
 - 先進的介護** 『“介護現場を変える”先進的介護への挑戦』
- グループホームらいふ(社会福祉法人 ライフ北九州) P.12
 - 柔軟な働き方** 『職員同士が支え合う“辞めない、働き続けたい、楽しい職場”離職率0を目指して』

優良賞

- 社会福祉法人 菅生会 P.13
人事評価 『人事考課制度導入によるキャリア形成支援』
- 株式会社 グローケア P.14
人事評価 『職務マネジメントによる職務と責任の明確化』
- ケアプランコスモ(有限会社コスモケア) P.15
人材育成 『自己研鑽への応援』

奨励賞

- 社会福祉法人 もやい聖友会 P.16
人材育成 『資格取得補助制度による職員費用負担軽減とスキルアップ支援』
- 社会福祉法人 容風会 P.17
オキナ デピット
先進的介護 『OKINA de PiT～歩行分析機器の活用による成果の見える化と業務効率アップ～』
- 株式会社 ウキシロケアセンター P.18
ワーク・ライフ・バランス 『有休取得の促進と有休を取りやすい風土作り』
- グループホームひだまり(株式会社 健康サポートセンター) P.19
職員交流 『毎月一度の懇親会・いいところみつけメモ～職場内コミュニケーションの充実～』
- プラン学研都市(有限会社コスモケア) P.20
人材育成 『資格取得や研修参加を職場全体で支援』

特別賞

- ユニットin北九州(複数法人による団体) P.21
(社福) 容風会・(社福) もやい聖友会・(社福) ひさの里
人材育成 『ユニットin北九州～職員合同研修会～』

- ◇ 受賞者が伝えたい“人材定着に大事なこと” P.22
- ◇ 魅力ある介護の職場とは～受賞者の声より～ P.25
- ◇ 北九州市の介護人材の確保・定着に向けた取組み P.27

背景・目的

介護ニーズの高まり

本市の高齢化率は29.7%（H29.9末現在）と、政令指定都市の中で最も高く、**今後は75歳以上の後期高齢者の人口割合が増えることから、介護サービスを利用する方も増える**ことが予想されています。

介護職場の現状

一方で、**介護職員の離職率は16.7%**（平成28年度）と、**他業種よりも高い傾向**があります。
離職理由には、
・職場の**人間関係に問題**があったため
・**結婚・出産・妊娠・育児**のため
・法人・事業所の**理念や運営のあり方に不満**があったためなどの理由が上位を占めています。

介護職場の環境改善の必要性

今後も、**介護が必要な方が、安心して介護を受けられる**ようにするためには、**介護職場の環境改善**に取り組み、**介護職員が長く働き続けられる環境を整備**することがとても重要です。

魅力ある職場づくりを表彰

本市では、平成29年度より、介護事業所を対象に、職員の働きやすさ・働きがいに向けた**“人材定着につながる職場づくり”**を表彰する事業を始めました。

人材定着の実現

多くの介護事業所に良い取り組みを知ってもらい、**職場の環境改善に対する意識が高まり、介護人材の定着につながる**ことを目指しています。

平成29年度の表彰

7~8月
募集

“市内の介護事業所”または“市内で介護事業所を運営する法人”を対象に、
職員の定着につながる、働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けた取組みを募集

【取組み例】

- 公正な職員評価制度、介護職の専門職化とキャリアパス
- 結婚・出産・育児等に応じた福利厚生充実、その他好評な福利厚生
- ワーク・ライフ・バランスの取組みの促進
- 知識・技能の向上に繋がる充実した職員教育体制(OJT・OFF-JT)
- 介護に関わる資格取得を促進する支援
- 福祉器具やICTの積極的な活用等による業務の省力化、職員の心身の負担軽減
- 健康管理・ストレスケア対策
- 職員提案表彰等の就労意欲向上の取組み
- 介護職の意義の醸成を図るための積極的な地域貢献活動

9~11月
選考

選考基準に基づき、外部専門家で構成する

「北九州市魅力ある介護の職場づくり表彰選考会議」において選考

一次選考：書類審査 → 二次選考：現地審査

【選考基準】

- 事業所・法人の介護及び経営に対する考え方
- 取組みの評価(規範性・持続性・有効性・独自性・先進性)
- 職員の採用及び離職の状況
- その他(職員の声、事業所等への苦情の状況など)

12~1月
表彰

受賞者決定

- 応募数…21事業所・団体
- 受賞数…19事業所・団体

<内訳>

- ◇最優秀賞……………2事業所
- ◇優秀賞……………8事業所
- ◇優良賞……………3事業所
- ◇奨励賞……………5事業所
- ◇特別賞……………1団体



最優秀賞・優秀賞の皆様

表彰式典

- 日時 H30年1月24日 13:00~17:00
- 会場 ウェルとばた 中ホール
- プログラム
- 第1部:授与式・記念撮影
- 第2部:事例発表
- 第3部:介護の職場環境改善セミナー



優良賞・奨励賞・特別賞の皆様

<講師>

左 敬真氏(介護甲子園主催者)

<テーマ>

離職率70%からのV字回復
～介護職員がいきいきと働くために～



“魅力ある介護の職場づくり” 取組事例

人材育成

社会医療法人 北九州病院

- 代表者: 理事長 佐多 竹良
- 所在地: 北九州市小倉北区室町3丁目1番2号
- 介護保険サービス種別: 介護老人保健施設、介護療養型医療施設、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、訪問リハビリテーション、通所リハビリテーション
- 職員数: 約3,100名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

研修体制の確立による職員育成の充実

取組内容

120名収容の大研修室を設置し、年間約90日間、階層別・職種別・テーマ別・専門職別に研修を実施しています。研修は基本的に勤務扱いです。最近では職員と配偶者を対象とした「セカンドライフセミナー」や、育休中や職場復帰後間もないなど子育て中の職員を対象とした「子育て応援セミナー」など、ワーク・ライフ・バランスを意識した内容も取り入れています。現在は、介護職の人材育成にも力を入れており、介護職リーダーを養成する研修では、現場の介護福祉士が講師として活動しています。

取組成果

研修受講生からは、“レベルに応じた実用的な内容”と評価を得ています。病院の介護職は看護職のもとで業務を行う中、研修を通じて自らが考え行動できるよう育成することで、介護職がやりがいや自信を持って仕事ができるようなシステム作りを行っています。

職員の声

個々に合った研修を選択でき、自身がスキルアップできる機会があることは魅力的です。階層・職種に応じた研修だけでなく、メンタルヘルスケアやコミュニケーション研修といった精神的なサポート体制も整っています。

研修の講師として活躍の場を与えてもらったことで、介護職という同じ立場からの声を届け、介護職の自立に向けての活動ができました。



認知症介護実践者研修



子育て応援セミナー



北九州安部山公園病院訪問リハビリテーション



創立60周年記念スポーツフェスティバル

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

育児・介護休暇制度や時短制度など、子育てや介護をしながらでも安心して働ける環境があります。急な勤務変更も周りのスタッフがフォローしてくれるなど、職員がお互いに協力できる体制があります。

また、有給休暇の取得促進も進めているところです。

福利厚生として、企業年金制度のほか、宿泊施設やレジャー施設を特別価格で利用できたり、職場の親睦を図る行事に対する補助など、生活支援のためのありがたい制度もたくさんあります。



いきいき倶楽部 (株式会社 いきいき)

- 代表者:施設長 城田 浩太郎
- 所在地:北九州市八幡西区東折尾町16-10
- 介護保険サービス種別:小規模多機能型居宅介護
- 職員数:約20名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

地域貢献活動を通じた職業倫理の醸成

～認知症の方が住み慣れた地域で、安心して生活することができる町づくり～

取組内容

地域住民からの声をきっかけに、“認知症になっても安心して過ごせる地域作り”として、自治区と事業所との共同開催で『行方不明者搜索模擬訓練』を実施しています。地域の人と“認知症を正しく理解しよう”と事前勉強会も開催しています。

『認知症カフェ』では、地域での認知症ケアの啓発と、認知症の方も気楽に参加できる場、認知症について専門職に相談できる場を提供しています。

取組成果

搜索訓練や認知症カフェを通して、地域との関わりが密になり、“地域に開かれた事業所”として地域住民の方から親しんでもらえています。

職員にとっても、日々の業務だけでなく、地域と関わることで、自分たちの専門職としての役割を再認識でき、地域貢献が介護者としての誇りの醸成に繋がっています。

職員の声

搜索訓練は地域の方を中心に、毎回、バージョンアップしながら取り組んでいるため、参加するたびに学びがたくさんあります。

認知症カフェは、認知症のご利用者様が接客する姿を見て、驚きと感動をもらっています。

今後も地域の方に、認知症の方への理解を深めてもらい、いきいき倶楽部も一緒になって安心の地域作りを進めていきたいです。



長崎自治区行方不明者搜索模擬訓練実行委員会



認知症カフェでのご利用者の接客の様子



“カフェDEいきいき”お気軽にお立ち寄り下さい♪



社内勉強会で職員27名が認知症サポーターに☆

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

子育て・介護しながら働く職員に対して、とても理解がある職場です。職員同士がお互いを支え合う職場環境に本当に感謝しています。

何よりすごいと思うことは、職員がご利用者様を一番に考え、何を望んでいるかを皆で話し合い、良い環境で過ごせるよういつも心掛けていることです。ご利用者様と一緒に笑い、一緒に感動し、一緒に涙を流せる職員と働けることは、いきいき倶楽部の一番の自慢です。



“魅力ある介護の職場づくり”取組事例

柔軟な働き方

社会福祉法人 いわき福祉会

- 代表者:理事長 後藤 俊秀
- 所在地:北九州市戸畑区新川町3番33号
- 介護保険サービス種別: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、認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護
- 職員数:約350名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

職員の状況に応じた柔軟な働き方の実現

～就業環境の向上と自己実現の支援～

取組内容

新卒採用した職員が中堅職員となり活躍していく中で、“出産後も働きたい”という職員の声を受け、子育てしながら安心して働ける環境整備に努めてきました。

子育て中の職員が勤務できない時間帯(早出・遅出)を短時間パートでカバーしたり、出来る事と出来ない事(妊娠中は夜勤・入浴介助を外す等)を明確にしたりすることで、役割を分担、業務を切り分けし、細かな人員配置と一人一人にあった勤務時間に対応してきました。

取組成果

継続して積極的に取り組んできたところ、中堅職員の離職の減少につながっています。2人目以上の育児休暇取得者も増えてきており、安心してライフプランを叶えられる環境ができています。妊娠した職員に対し周りが協力し支え合っていくことで協調性が育っています。

職員の声

妊娠中の頃は、身体に負担のかかる業務を免除していただき、誰一人嫌な顔をせずフォロー・応援してくださいました。育休復帰の際も、夜勤免除・曜日限定・出勤時間の変更等、状況に合わせて対応してもらえます。妊娠中・子育て中の人“働き続けること”を選択できる職場であることは素晴らしいことです。それができるのは、思いやりの溢れた温かい人間関係が築けているからだと思います。



子供も高齢者も行事で顔なじみ



よく遊びに来ている施設なので、利用者様とも顔なじみです。学校帰りには施設に“ただいま〜”と元気に帰ってきます。



産休中の職員が遊びに!そのお隣には妊娠中の職員!



いきがい・やりがい・働きがい・・・そして笑顔!!

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

私たちの職場の魅力は老若男女、皆お互いに支え合っている事だと思います。子育てを終えた世代の方々が育児のアドバイスをしたり、若い方は行事など率先して盛り上げ役をしたり、業務でも夜勤をカバーしたり、出来る人が出来る事をして、フォローし合いながら仕事をしています。その根本にあるのは、介護の仕事はきつくて大変なものだけど、利用者のために、利用者の笑顔のために、そしてポジティブ思考があるからだと思います。

皆で支え合い、皆が明るく楽しく働いている職場が私の自慢です。



社会福祉法人 南風会

- 代表者: 理事長 栗田 淳二
- 所在地: 北九州市小倉北区南丘1丁目7-24
- 介護保険サービス種別: 介護老人福祉施設、短期入所生活介護、地域密着型通所介護、居宅介護支援
- 職員数: 約60名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

事業所内保育園の設置と労働時間厳守によるワーク・ライフ・バランスの実現

取組内容

事業所は365日稼働しており、土日祝日も子どもを預けて働ける環境をつくるため、平成25年5月に事業所内保育園を設置しました。土日祝日のみの開園で、生後57日目から小学校6年生までの職員の子どもや孫を預けることができます。

また、平成22年度から労働時間厳守に取り組んでいます。時間外に行っていた研修や会議は時間内で行い、時間内に終わらなかった業務は職員間で申し送りの強化を行い、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます。

取組成果

女性が多い職場で、事業所内保育園の設置により、安心して出産・子育て・職場復帰ができるようになりました。また、子どものいない方ばかりが土日祝日に出勤する必要がなくなり、職員間の不公平さが解消されました。

時間外勤務はほとんどなく(平成28年度は一人当たり4.4時間)、労働時間厳守が定着しています。

職員の声

職員の生活への配慮があり、保育園の設置、弾力的な勤務時間の配慮、残業ゼロの推進等、安心して働き続けることができます。子育てに理解があり、育休を2度取りましたが、“早く働きたい、戻りたい”と思えるような職場です。



事業所内保育園の様子



事業所内保育園の園児と利用者の合同レクリエーション



ハロウィン行事として職員がワンポイント仮装を行いました



トークンカードグランプリの表彰式の様子

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

「トークンカードグランプリ」褒章制度があります。他の職員が協力してくれた際に、「トークンカード」を“協力してくれてありがとう”の言葉とともに手渡しします。カードは一枚1点で、年度末に上位5名がノミネートされ、職員による最終決戦投票でグランプリが決まります。普段から職員相互が協力し合うことへの意識付けにつながっています。

また、職員の誕生日には施設長がプレゼントをくださいます。働きやすい環境だけでなく、「見てくれている」という実感があります。



社会福祉法人 孝徳会

- 代表者：理事長 渡邊 正孝
- 所在地：北九州市若松区大字安屋3310-3
- 介護保険サービス種別：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護、訪問介護、認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護、居宅介護支援
- 職員数：約570名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

地域型保育園の併設による 育児休暇からの復帰支援

取組内容

子育てと仕事の両立が難しく仕事を辞めざるを得ないことは、法人にとっても社会にとっても大きな損失です。しっかり育成した職員が子育てしながらでも働き続けることができる社会の一助になればと考え、保育園の併設を実現しました。

施設内に託児所を平成22年に開設し、平成29年4月からは、事業所職員に加え、地域の子どもも利用できる地域型保育園となりました。

働きながら子どもにも寄り添える安心した環境となっており、子育てと仕事の両立の支援につなげられるよう配慮しています。

取組成果

子育て中の職員も施設で働きながら、子どもの日々の成長を目にすることができ、安心して子育てができるようになったと喜んでいきます。仕事に対してもやりがい生まれ、キャリアアップにもつながっています。

施設に併設した保育園があることで、施設で働きたいと問い合わせや応募をしてくれる人が増えています。

職員の声

子どもの近くで働ける環境はとても心強いです。勤務時間内に授乳に行かせていただいたこともあります。子どもの急な病気にも、職員の皆さんは快く協力して下さり、乗り切ることができています。



利用者と園児と楽しく歌い、踊り、交流のひとつです



夏に行われる「スイカ割り大会」園児も参加し、利用者と交流を深めました



“エプロン贈呈式”
晴れて黄色いエプロンを卒業し、先輩と同じエプロンに

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

入職した時から新人期間は、介護職員は黄色いエプロンを着ています。周囲の職員の方から「慣れた?」「悩み事はない?」など気にかけてくれます。新人期間は、先輩アテンダーがつき、サポートしてくださいます。一人前になった時はエプロン贈呈式があり、皆さんから拍手をいただき、励みになります。

時には壁にぶつかることもありますが、痛みは半分に、喜びは皆で分け合うことができる職場です。



株式会社 プロデュース

- 代表者:代表取締役 中原 亜希子
- 所在地:北九州市八幡西区本城東1-11-27
- 介護保険サービス種別:認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型通所介護、居宅介護支援
- 職員数:約90名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

わくわくサークル～職場内交流と健康促進～

取組内容

「事業所間の交流を増やし職員同士の関係性を深めたい」「年齢問わず職員全員いつもキラキラ元気に過ごしてほしい!」そして何より、理念にもある「笑顔になる人間関係を築きたい」そんな思いを込めて平成29年1月より「わくわくサークル」を始めました。

10代から70代まで幅広い年齢層の職員がいる中で、誰もが楽しく参加できるように、運動のプロに相談しながら「腰痛予防」を意識したプログラムを作りました。

取組成果

事業所を越えた交流で横の繋がりができ、人事異動の際の関係作りがスムーズになるとともに、会社全体でフォローし合える社風が創られています。普段はなかなか話せない社長と話せる機会でもあり、悩みや困り事を打ち明けられる関係性ができています。職員だけでなく、職員の家族や連携先の社員の方も参加くださり、会社に対する理解が進み風通しの良い社風となってきました。

職員の声

わくわくサークルでは、部署を超えた関わりができ、日頃の仕事の悩みを話すことでケアのヒントを得ることができます。腰痛予防の運動は、「毎朝腰が痛い」と訴えていた職員も、「わくわくの次の日は痛みなく起きられる!」と大変喜んでいきます。音楽に合わせて大きな声を出したり笑ったりすることで、体だけではなく心のリフレッシュにもなっています。



色々な道具を使ってみんなで運動タイム



社長と新入社員も一緒に運動しています



スタッフの家族も参加してアットホームです



スタッフのお誕生日を利用者様も祝ってくださるアットホームな職場です

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

子育て中の職員が活躍できるよう、子連れ出勤OKです。子どもたちが高齢者を「敬う気持ち」、認知症高齢者が子どもから受け取る「元気な気持ち」、職員は子育てしながら自分がやりたい仕事で「生き生きとした気持ち」が持てる、そんな相互作用の関係性があります。

“人間力を学べる”職場です。介護の知識にとどまらず、人間力を高めるための学びが惜しみなくできます。社長自らが学ぶ姿勢を示してくださり、幹部社員はもちろんパートさんも一緒に学び、人生四観(人生観、仕事観、社会観、人間観)などを語り合い、そして認め合える関係性があります。



“魅力ある介護の職場づくり” 取組事例

先進的介護

ケアハウス好日苑（社会福祉法人 春秋会）

- 代表者：施設長 渡辺 大祐
- 所在地：北九州市門司区大里戸ノ上4-1-40
- 介護保険サービス種別：特定施設入居者生活介護
- 職員数：約35名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

“抱え上げない介護”に挑戦する

取組内容

平成26年度より、職員の負担軽減(腰痛改善)と利用者の安全を両立するため、実行委員会を立ち上げ、“抱え上げない介護”に向けて動き始めました。

リフトを導入している施設を視察した際、“計画は慎重に、導入は大胆に”とアドバイスをもらい、リフト導入までに2年を費やしました。導入までのプロセスを重視し、①リフトの選別・業者選び、②職員アンケート、③指針作成、④助成金活用、⑤ボディメカニクスの腰痛予防研修など、職員が主体的になって取り組みました。

リフト導入後も定期的に使用方法の確認を行っています。

取組成果

リフト導入後の職員アンケートでは、腰痛が減って、長く働ける職場環境になっています。

力任せに抱え上げる介護は、利用者にも無理がかかり、筋緊張・拘縮・全身機能低下などを招いてしまうため、“抱え上げない介護”はケアの質の向上にもつながっています。

職員の声

リフト導入後、慣れるまでは時間がかかりましたが、導入前と比べて身体的にも精神的にも負担が軽くなりました。今後も事故がないよう、不安な点がないか職員にヒアリングしたり、リフトの整備をしたりして、安全を徹底していきたいです。



島根県「ゆうらく」視察



リフト導入研修①



リフト導入研修②



固い絆!!

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

職員間の仲が良く、とても良い雰囲気の中で仕事ができています。日頃から全職員が協力し業務を行う事を心がけ、相手を思いやる心を大切にしています。思いやりの心を持つ事で、団結力も高まり、より良いサービスの提供にも繋がっていると思います。

仕事以外でもソフトバレーボール大会に参加しています。職員の体力向上・余暇活動として実施し、練習を通して他部署との交流が出来る、日々の連携強化にも繋がっています。



特別養護老人ホーム聖ヨゼフの園 (社会福祉法人 援助会)

- 代表者:施設長 木戸 邦夫
- 所在地:北九州市八幡西区青山2丁目1-1
- 介護保険サービス種別:介護老人福祉施設
- 職員数:約35名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

研修参加・資格取得助成によるスキルアップ支援

取組内容

“組織の成長は、職員一人ひとりの成長無くしてはあり得ない”職員の意欲向上・スキルアップ・やりがい・生きがいをサポートするため、平成24年12月より取組みを始めました。

研修費の予算を充実させ、資格取得補助には最高25万円の補助を行っています。外部研修受講を奨励し、県内外問わず研修費・交通費・宿泊費を補助しています。外部講師を招いた人材育成研修も充実させ、介護有名講師によるセミナーも実施しています。

取組成果

国家資格である社会福祉士や介護福祉士などの資格取得実績が多数あり、外部研修参加も増加しています。全国大会や九州大会などの大きな研修大会には、できるだけ多くの職員を派遣することで、学ぶだけでなく職員間の交流やリフレッシュの場として、チームワーク及び意欲の向上に繋がっています。

人材育成の制度が充実していることを理由に“聖ヨゼフの園なら成長できる”と入職試験に臨む新任職員も多く、新たな職員の創出にも寄与しています。

職員の声

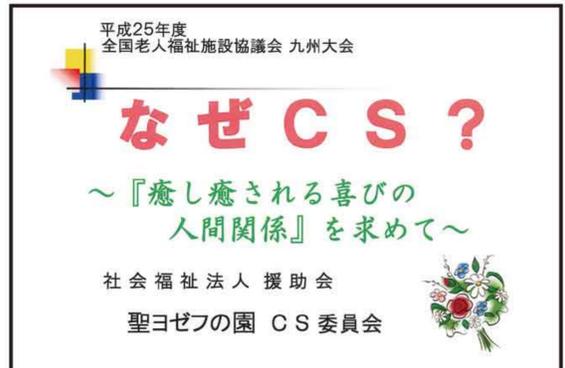
補助制度を利用して、社会福祉士を取得しました。改めて社会福祉に対する視野の広がりや、利用者様やご家族様との関わりの奥深さを生みました。資格取得を通して得た知識や技術を還元できるよう、更なる精進に努めているところです。



協会傘下行事には積極参加!
北九州のチームワークを!



市民講座と職員研修の同時開催/遠来講師



定着したCS(顧客満足)運動は
全国他法人にも広めたい



介護のしごと出前授業は職員のまもりや研修の場



理念の理解も余暇のまもりも人の和から

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

小中学校へ出向く「介護のしごと出前授業」に積極的に取り組んでいます。出前授業を通して、「みんなで取り組むという協調性」「他者へ教えることで自分も成長する」「将来の介護士を自らの手で作ろう」など、たくさんの事を学んでいます。

法人では、理念と職業倫理を非常に大切にしています。日頃から職員が理念を基にした業務を行うことで、帰属意識の高さや部署を越えたチームワークの良さにつながっており、自然に職員が定着していくのではないかと感じています。



“魅力ある介護の職場づくり” 取組事例

先進的介護

特別養護老人ホームサポートセンター門司
(社会福祉法人 孝徳会)

- 代表者：施設長 中村 順子
- 所在地：北九州市門司区松原一丁目3-8
- 介護保険サービス種別：介護老人福祉施設
- 職員数：約130名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

“介護現場を変える”先進的介護への挑戦

取組内容

独自の記録入力システムを導入したことで、記録の負担が軽減されるとともに、紙ベースではできないリアルタイムでの情報共有が可能になりました。「新しい介護のかたち」を模索するため、職員の負担軽減と利用者の自立支援の両方を目的に、市の「介護ロボット等実証施設」に公募、指定を受け、移乗・移動ロボットや見守り機器、インカムなどを日常的に使用しています。

取組成果

記録時間を短縮できる分、ご利用者との関わりの時間が増えるなど、介護現場の改善につながりました。記録データから事故やヒヤリハットを起こしやすい状態を分析することができ、再発防止に活かしています。移乗用ロボットは職員の負担軽減(腰痛予防)につながっています。インカムの活用は職員間でSOSを出しやすくなり、職員からは「かっこいい!」と好評です。

職員の声

記録システムにより、チームケアに関わる職員全員での情報共有がしやすくなりました。最初は不安の声もありましたが、すぐに慣れて全員で活用できています。介護ロボットは、「使ってみよう」から「使いこなし、よりよくしたい!」という思いで、使いづらい点やもっとこうして欲しいなど、現場発信していきます。



歩行支援ロボットTreeで訓練中!! 「歩きたい!」とご入居者様の前向きな声が嬉しいです。



パルロとおしゃべり!! スタッフと一緒にしゃべりタイム!「かわいいね~!」



ご利用者様もスタッフもいつもニコニコわくわく



ご利用者様にとって…と、前向きな提案が飛び交います

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

人材育成やキャリアアップに力を入れており、職員が意欲的に仕事を行えるような職場環境が整っています。外部研修や法人内の研修会への参加の機会も多いです。人事評価システムが明確になっており、自分が立てた目標に向かって仕事を行います。

チャレンジできる職場環境はやりがいにつながっています。



グループホームらいふ（社会福祉法人 ライフ北九州）

- 代表者：所長 松本 祐子
- 所在地：北九州市戸畑区新池1-5-4
- 介護保険サービス種別：認知症対応型共同生活介護
- 職員数：約15名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

職員同士が支え合う “辞めない、働き続けたい、楽しい職場” 離職率0を目指して

取組内容

長期雇用の前提に立ち、家庭の事情(育児・介護等)や体力に不安を抱く職員にも働きやすい職場を目指して取り組んできました。

職員がお互いに性格や家庭状況を把握し合い、学校や病院からの急な呼び出しには、家庭の影響が少ない職員の理解と支援のもとで、柔軟なシフト調整を可能にし、休暇が取得できる体制を整えました。体力が不安な職員には業務内容を見直し、勤務日数や時間、入浴介助の回数の調整を行いました。その中で、業務を整理しムダを取り除いたり、チーム全体と個々の力量の向上にも努めました。

取組成果

取組み開始から4年、家庭の事情や体力面の不安が理由で離職した職員はいません。職員間で「一人で抱え込まなくていいよ」と、お互いが思いやる気持ちが深まり、より密に連携をとっていくことで、職員の定着促進につながっています。

職員の声

家族の介護が必要になり、仕事はやめたほうがいいと思っていた時、上司は「職員会議で話し合いをし、職員全員であなたを支える」と言ってくれました。他の職員も「日勤にしてあげてください」と言ってくれました。

子どもが小さいため、遅出や夜勤等の回数は、自分の都合を考慮してくれました。職員全員が親身に相談に乗ってくれて、勤務調整等で助けてくれました。



職員コミュニケーションの場



地域の認知症カフェに講師として参加



毎年恒例の家族会主催の大掃除



入居者様より盆踊りの手ほどきを受けている様子
月が〜でた〜♪

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

年齢、性別に関係なく、フルタイム、パートタイム、1日数時間のみと希望に合った働き方が可能です。様々な人材育成研修にも力を入れていますので、未経験の方でも安心してスキルアップできます。職員一人一人の頑張りをしっかり見てくれるので、昇給のチャンスがたくさんあります。

自分が楽しくなければ、利用者様の笑顔を引き出すことはできないと思っています。一緒に働く仲間に恵まれ、節度を保ちつつ言いたいことを言い合える関係で、冗談が飛び交い、笑顔が絶えない職場。若い職員がイキイキと働ける活気のある職場です。



“魅力ある介護の職場づくり”取組事例

人事評価

社会福祉法人 菅生会

- 代表者：理事長 山家 滋
- 所在地：北九州市小倉南区春吉463番1
- 介護保険サービス種別：介護老人福祉施設、居宅介護支援
- 職員数：約40名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

人事考課制度導入によるキャリア形成支援

取組内容

平成27年度より人事考課制度を導入しました。人事考課シート作成の練習や研修を重ね、職員は自らの業務内容を客観的に振り返り、仕事への考え方・目標を明確にし、目標に向かって自らを高めるためにはどうしたらよいかを自ら考え導いていくことを学びました。また、考課者は自身の思い込みでなく、事実を基に客観的に評価していくことの大切さを評価者研修を通して学びました。

評価結果を決定する評価者会議では、社会保険労務士にも参加していただき、より客観的で公平性を担保できる仕組みで行い、考課方法の精度を高める事を大切にしました。

取組成果

評価結果は職員にフィードバックし、職員からも“どのように受け止めたか”を返してもらい、双方向で認識を共有しています。評価が低かった職員に対しては、理由を説明し、共に振り返る機会をつくることで、意欲を落とすことなく改善できるようにサポートしています。

評価結果は賞与や昇給昇格の査定に結び付け、頑張る職員が評価されることを実感できることで、モチベーション向上やキャリア形成に繋がっています。

職員の声

人事考課シートを書くことで、自分自身の介護の業務を見直す機会となり、結果をフィードバックしてもらうことで、改善していきたいと思えるようになりました。人事考課制度の導入により、処遇改善手当の支給が手厚くなった点も良かったです。



多職種連携の介護



H30年8月開設 地域のために!



毎月1回の研修と会議



手作りのクリスマスケーキ

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

資格取得支援が活発で、自分一人では決断できない事も後押ししてくれることで、やってみようかなと思えます。

希望休や年休が取れるようにシフトを考慮してくれます。子育て中の職員への理解も高く、皆でフォローして子ども優先で対応してくれることは心強いです。残業がほぼ無いように業務改善も積極的に行っています。

また、元気な60代の職員が多く、経験を活かしながらいきいきと働かれていることも、職場の良い雰囲気に繋がっています。

また、おいしい給食が300円とやさしい値段でおなかいっぱい食べられることも魅力のひとつです。



株式会社 グローケア

- 代表者：代表取締役 栴山 隆文
- 所在地：北九州市小倉北区高浜二丁目3-13
- 介護保険サービス種別：通所介護、地域密着型通所介護
- 職員数：約28名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

職務マネジメントによる職務と責任の明確化

取組内容

職務別(入浴介助・食事介助等)にカテゴリー化、各職員がその日に担当する職務を明確に理解することで、責任の所在が明確になるとともに、業務負担の偏りを少なくしています。

毎日の勤務終了後に、管理者が職員ごとに職務の評価を行い、毎日の評価を月の評価へ、月の評価を年の評価へとつなげ、給与にも反映しています。

取組成果

管理者は、職務マニュアルに基づいた均一的な評価が可能になりました。

職員はやるべき職務が明確になることから、無駄がなくなり、精神的にも楽になっています。残業時間も大幅に削減しています。

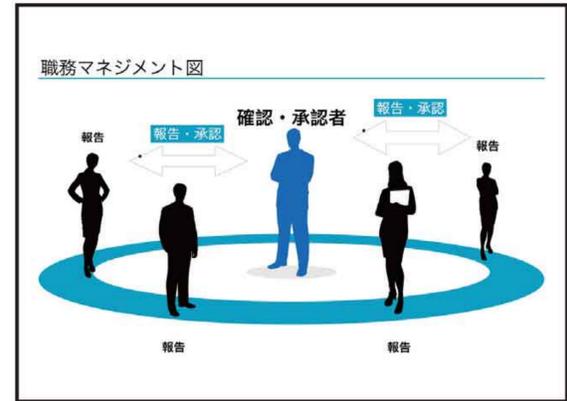
また、職員それぞれが担当する職務に責任を持つため、意識やスキルの向上にも繋がっています。

職員の声

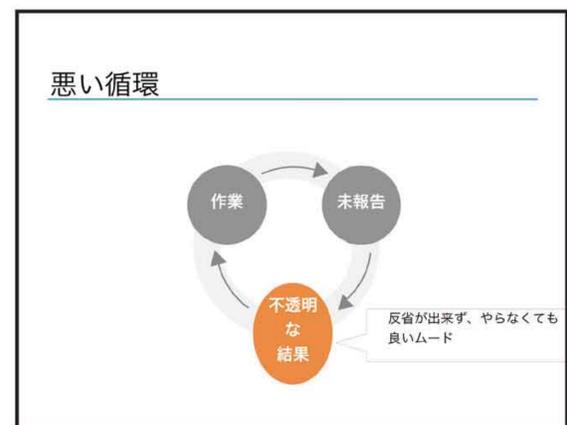
以前は、自身の職務を意識せず動いていたため、業務過多が見られていましたが、職務マネジメントにより職務を意識することで、無駄な動きが減り、職員間の業務負担の偏りも減ってきています。

管理者としても、職務の「原則」が明確であることから、職員への問題点の指摘を行いやすいです。

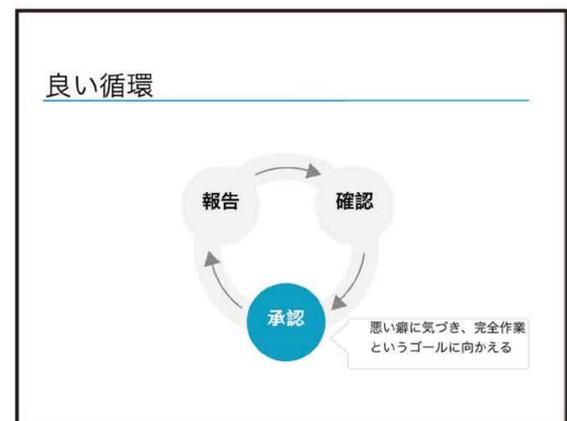
職務マネジメントにより効率化が図られたことで余裕ができ、利用者様と接する時間も充実し、利用者様からの満足度も上がってきたように感じています。



PDCAを明確に



導入前



導入後



誰でも連携が取れる環境

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

職場の魅力はとにかくアットホームなところです。職員同士がただ仲が良いだけではなく、メリハリをつけて意見を言い合える関係があります。

新しい職員も、先輩職員の丁寧な指導やフォローがあるため、馴染みやすい環境があります。

職員同士の仲の良さは利用者様にも伝わり、事業所の雰囲気がとても明るいです。法人理念の中に「出会えて良かったと思える人間関係」という言葉があります。全職員がこの理念を基に行動しているからこそ、良い人間関係や雰囲気ができているのだと思います。



“魅力ある介護の職場づくり” 取組事例

人材育成

ケアプランコスモ（有限会社コスモケア）

- 代表者：管理者 大平 ひとみ
- 所在地：北九州市小倉北区東篠崎2-6-3
- 介護保険サービス種別：居宅介護支援
- 職員数：約8名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

自己研鑽への応援

取組内容

職員の積極的な研修参加を応援しています。研修費や交通費は会社負担としたり、研修参加は勤務扱いとして時間外の場合も振替休暇をとりやすくしたり、職員が研修に参加しやすいようにサポートしています。

研修参加後は他の職員に研修報告をするため、参加職員は良い緊張感で集中して受講することができるとともに、参加していない職員も研修内容を学ぶことができます。

業務と研修の調整が大変ですが、毎年度の研修計画を立て、職員それぞれが目的を持って研修に参加できるようにしています。

取組成果

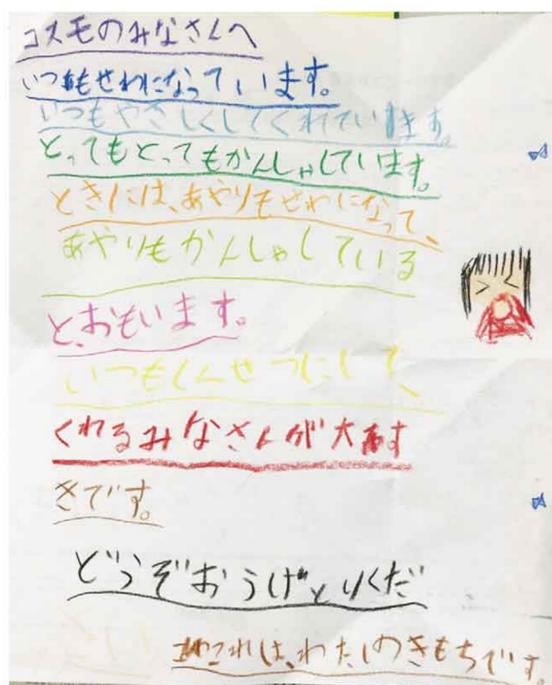
自己研鑽の機会は、職員自身の仕事への意欲と自信に繋がるとともに、研修における最新知識の習得は、介護支援専門員としての質の向上、地位の向上に繋がっています。地域における研修や多職種間の研修にも積極的に参加することで、情報共有や時間共有の大切さも学んでいます。

職員の声

遠くは山梨県まで、行きたくても行けない全国大会に交通費や宿泊費を会社負担で参加できました。全国の介護支援専門員の方々と情報共有は貴重な経験で学ぶことが多く、知識向上や意識向上に繋がりました。職場では、参加できなかった職員にもわかりやすく報告することを意識しています。また、9時から17時という残業なし勤務でプライベートも充実することができ、公私ともに自己研鑽することができます。



相談しやすく、協力し合える
コミュニケーションの多い職場です☆



姉妹のお姉ちゃんからの嬉しいお礼

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

子育てへの理解があり、学校の急な休みや長期休みの時は子どもと一緒に出勤することができます。他の職員も協力的で、子どもは職場に行くことを楽しみにしています。また、子どもの急病時などは休暇をとることができ、他の職員が利用者への対応をしてくれるため助かっています。

訪問看護事業所が併設されているため、病気の事を教えてもらったり、子育てについての助言をいただいたり、夕食のメニューを教えしてもらったり、アットホームな雰囲気も働きやすさに繋がっています。





社会福祉法人 もやい聖友会

- 代表者: 理事長 権頭 喜美恵
- 所在地: 北九州市八幡西区鉄王二丁目2番36号
- 介護保険サービス種別: 介護老人福祉施設、短期入所生活介護、認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護
- 職員数: 約150名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

資格取得補助制度による 職員費用負担軽減とスキルアップ支援

取組内容

介護職員初任者研修・実務者研修・喀痰吸引等研修など、職員が取得したい資格がある場合は、所属事業所のリーダーや管理者からの推薦を受けて申請することで、受講料を補助しています。

行政機関等の助成金や補助金の対象となる場合は、職員は勤務として研修や講習に行くことができるため、休日を確保することができます。

また、リーダーや管理者からの推薦により、職員の仕事ぶりの評価が理事長まで伝わるようになっています。

取組成果

補助対象の資格の種類が多く、職員のモチベーションアップに繋がっています。資格取得に合わせて給与もアップする仕組みとなっており、職員のスキルアップ意欲が向上し、資格取得者が増えてきており、それによりサービスの質の向上にも繋がっています。

職員の声

勤務しながら資格取得を目指すことは、なかなか思い切れずにいましたが、法人が費用負担や業務スケジュールの調整に配慮してくださり、勤務しながらでも無理なく資格取得を実現することができました。

資格取得を通して学んだことは、現場でのケアに活かすことはもちろん、職場のメンバーにもしっかりと伝えることで、職場全体で知識・スキルを共有し、全体のレベルの向上に繋がっていきたいです。



トップ自ら理念を伝える



チームワーク抜群



事業所内保育もあります



洞南もやい夏祭り

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

事業所内保育所があり、育休後もスムーズに復帰できます。また、地域の行事や貢献活動にも参加したり、家族参加OKの懇親会の開催や、イベントの時に子連れ出勤も出来るので職員だけでなく家族も仲良くなれます。施設内カフェを割引価格で利用できたり、腰痛予防のプロのマッサージを受けることが出来るのもメリットです。施設内は、市民センターのように場所を地域に開放しているので、人の出入りが多く、地域の人とも仲良くなれます。法人最大のイベント夏祭りでは、職員の家族や地域の方も多数参加し交流の場になっています。ソフトボールやよさこいチーム、バンドなどの活動も行い、職員同士は仕事を越えた付き合いの出来る仲間です。



“魅力ある介護の職場づくり” 取組事例

先進的介護

社会福祉法人 容風会

- 代表者：理事長 金丸 正勝
- 所在地：北九州市小倉南区大字長野455番地の35
- 介護保険サービス種別：介護老人福祉施設、短期入所生活介護、通所介護、訪問介護、居宅介護支援
- 職員数：約120名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

オキナ デ ピット
OKINA de PiT

～歩行分析機器の活用による成果の見える化と業務効率アップ～

取組内容

「OKINA de PiT」は、地元企業の(株)Reifとコラボレーションして開発した歩行分析機器です。ご利用者様の歩行状態を正確に分析し、「歩行成績表」として見える化されるため、職員とご利用者様が歩行の成果や変化を共有することができます。また、分析結果から導き出されるリハビリメニューは、職員にとって有効活用できる機能です。

取組成果

この機器の活用により、ご利用者様の歩行状態を把握しやすくなるとともに、職員のリハビリ計画作成の負担が軽減され、より効率的な歩行支援を進めることができます。

職員の声

従来、歩行を分析する際は、ストップウォッチを使用し、結果をメモしながら行っていました。一方、「OKINA de PiT」は、ご利用者様が専用の靴に履き替え、小さな機械を装着するだけで、簡単に正確に分析することができます。さらに、「歩行成績表」や動画により、ご利用者様にもわかりやすく結果を提示できるとともに、今後のプログラムの提案もスムーズに行えます。

成果を目で見て確認することで、ご利用者様のやる気やモチベーションを上げることができ、多くの「歩きたい」「歩けるようになりたい」という希望を実現できるのではないかと感じています。ご利用者様に喜んでいただけることが、職員にとってもリハビリに対する自信に繋がっています。



「OKINA de PiT」を装着して歩行状態を測定



測定後、すぐに「歩行成績表」で状態チェック



自分の歩く様子を動画でも確認



「歩きたい」思いを「歩けた!」の喜びに!

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

この職場で働き始めて一番驚いたことは、職員がとてもしっかりしている事、挨拶が気持ち良い事、元気で笑顔が溢れている事でした。

暗いイメージが全くなく、建物も天井が高く、日差しも多く入り、とてもきれいです。それより何より、職員の明るさが、この職場での一番の光だと感じています。職員を自慢できる職場で働けることをとても誇りに感じています。



株式会社 ウキシロケアセンター

- 代表者：代表取締役 浮城 守
- 所在地：北九州市戸畑区牧山2丁目3-5
- 介護保険サービス種別：通所介護、訪問介護、訪問看護、認知症対応型共同生活介護、居宅介護支援
- 職員数：約220名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

有休取得の促進と有休を取りやすい風土作り

取組内容

有休取得に関する法人としての方針を定め、法人全体で共有しました。法人内にワーク・ライフ・バランスプロジェクトチームを組織しており、有休取得促進もこのチームを中心に取り組んでいます。チームで啓発ポスターを作成し、職員の休憩室等に掲示しています。

有休取得日数が少ない職員に対しては、管理者が取得を促したり、誕生日には優先して取得してもらったりすることで、取得しやすい雰囲気づくりを行い、職員間の取得状況の差を少なくしています。

また、事業所ごとに、必要な職員数を元に各月の有休取得可能日数を導き出すことで、無理のない勤務シフトを組めるようにしています。

取組成果

取組み開始後、有休取得日数が確実に増加しています。有休を取得しやすい職場環境になり、職員間での取得状況の差も少なくなることで、人間関係が良好になり、離職率の減少に繋がっています。

有休取得により、職員が時間的・精神的余裕を持つことで、モチベーションアップや作業効率の向上、新しいアイデアの創造などの効果が期待できます。

職員の声

子どもの急病や学校行事への対応が必要な場合、有休をとりやすい雰囲気があることで、負い目を感じることなく有休をいただくことができます。



WLBについての勉強会
知れば意識が変わります!!



様々な制度利用
有休取得促進の啓発掲示物!!



無駄な残業を無くす為に段取り、
打ち合わせを重視!!



小学校からそのまま施設へ
お手伝いもできます!

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

子育てへの理解がある職場で、子どもを職場に連れて行ける環境を整えてもらっているため、遅刻・早退・欠勤をすることがほとんどなくなりました。また、子どもの習い事の送り迎えなども考慮してくれるため、子どもと過ごす時間が増えました。

職員の腰痛予防にも積極的に取り組んでおり、2人介助を行うようにしています。腰痛に配慮した介護方法に関する研修も行っています。

職員間の部活動や旅行の行事も盛んで、他事業所とのコミュニケーションや、職員のリフレッシュ、運動不足解消の機会となっています。



“魅力ある介護の職場づくり” 取組事例

職員交流

グループホームひだまり (株式会社 健康サポートセンター)

- 代表者: 管理者 三林 智子
- 所在地: 北九州市八幡西区浅川1丁目25-6
- 介護保険サービス種別: 認知症対応型共同生活介護
- 職員数: 約20名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

毎月一度の懇親会・いいところみつけメモ

～職場内コミュニケーションの充実～

取組内容

「毎月一度の懇親会」は、職員間の交流や、ストレス解消を目的として行うようになりました。職員の会費の負担を減らすため、社長や管理者が会費を援助し、職員が参加しやすいようにしています。

「いいところみつけメモ」は、“人の良いところを見たい”との思いから始めました。職員が日常で感じた、他の職員や利用者様の良いところをメモして箱に入れ、毎月のミーティングの際に集まったメモを読み上げています。

取組成果

懇親会やメモの取組みを通じて、職員の関係性が深まり、職場の雰囲気良く、職員の定着に繋がっています。

職員は他の職員や利用者様のいいところを言えるようになり、思いやりが生まれ、助けてもらった次は自分が助けるという責任感も生まれています。

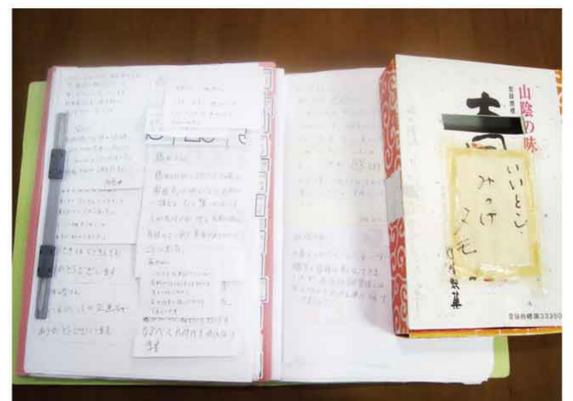
職員の声

懇親会をするようになって、職員間の距離が縮まったように感じます。仕事での不安な事なども話せるようになりました。幹事を任されたときは、仕事とは違う関わりをもつことができ、職員をまとめるという責任感も出てきました。

いいことみつけメモは、人の良いところに気づけるようになり、優しい気持ちになっています。職員間や利用者様の良いところを聞くと、仕事の励みにもなりますし、自分の事を言われるとすごく嬉しく思います。



食べ放題でストレス発散!



“いいところみつけメモ”～2冊目も終了～



ハロウィン♪



季節のイベント～折り紙で♪～

わたしたちの職場の魅力・職場自慢

職員がそれぞれの得意分野を活かして、壁飾りを作ったり、イベントを企画したり、各自が色々な提案をしながら、出来る事を率先して手伝い、みんなで一つになれる職場です。

プライベートな事も管理者に話ができ、和気あいあいと仕事ができます。管理者がいつも感謝の言葉を言うので、すごく嬉しく励みになっています。



プラン学研都市（有限会社コスモケア）

- 代表者：管理者 上野 靖
- 所在地：北九州市若松区小敷216-1
- 介護保険サービス種別：居宅介護支援
- 職員数：4名

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

資格取得や研修参加を職場全体で支援

取組内容

主任介護支援専門員の資格取得や、介護支援専門員の更新研修の際は、研修期間が長く、そのような研修を受ける職員が集中して、通常業務に支障をきたす恐れがありました。

研修が開始される前に社内会議を開催し、3ヶ月先の予定まで含めた業務の見通しを検討し、“本人でなくてもできること”と“本人にしかできないこと”で業務の振り分けを行います。

また、業務を振り分けられる職員が不満を抱かないように、日頃から“職場全体で全利用者を支援すること”“職員間の協力が大事であること”を十分に説明し理解を求めています。一方的に業務を振り分けるのではなく、理由を伝えることを大事にしています。

取組成果

職場全体でカバーすることで、資格取得や研修に参加する職員は過度な負担がなく受講できています。今後、研修に参加したいと考える職員にとっても、新たなモチベーションへの布石になっていると実感しています。

職員の声

職員の専門的技術力の向上に力を入れており、職員の成長やステップアップに最適な環境があります。資格取得や研修参加の費用は全額補助が受けられ、勤務日であっても全職員が協力して積極的に送り出してくれることは非常に感謝しています。



管理者を中心にいつも話し合っています



フォローし合う関係ができています



わたしたちの職場の魅力・職場自慢

小規模な事業所なので、職員一人ひとりの担当は決めつつも、事業所メンバー全員で担当する仲間であるという気持ちを大事にしています。

業務上の得意分野を認め合いのびのび取り組んでもらう部分と、苦手分野を見極めてお互いにフォローし合う部分について、管理者を中心にいつも話し合っています。



ユニットin北九州

- 参加法人：社会福祉法人容風会、社会福祉法人もやい聖友会、社会福祉法人ひさの里
- 介護保険サービス種別：介護老人福祉施設(ユニット型)

受賞した「魅力ある介護の職場づくり」の取組み

ユニットin北九州～職員合同研修会～

活動目的

ユニットケアを実践する施設の職員同士が、定期的に情報交換や研修を行い、それぞれの施設で行っているケアを参考にしながら、同じ立場で働く者同士の思いや悩みを語り合い、日頃の自分の仕事を振り返ることで、ケアレベルの向上と職場環境の充実に繋げていきます。

取組内容

- ①ユニットリーダー(介護職)研修
各月の幹事施設がテーマを設定し(介護技術・コミュニケーション・コーチング・看取り・認知症等)、事例発表や悩みを共有。
- ②専門職研修
(事務職・看護師・ケアマネ・生活相談員・管理栄養士・機能訓練指導員)
各施設の専門職スタッフによる情報交換、課題解決に向けた意見交換。
- ③外部講師による合同研修会
単独施設では講師招聘の費用負担が大きくなるため、合同で開催。
- ④他施設現場体験研修
他施設での業務を体験し、参考になる部分は自施設に持ち帰って実践。
- ⑤相互評価
その月の幹事施設をユニットケアの視点から1時間程度巡回し、第三者目線で気づいた点を指摘・評価し、業務改善に結びつける。

取組成果

事例発表の取組みは、事例をまとめる力、聞く人に分かりやすく伝える力が身についています。

平成29年度からは、ユニットリーダーや生活相談員が運営幹事会を作ったことで、現場発信の研修内容を計画・実践できています。

他施設現場体験研修では、ユニットケアの考え方を改めて再認識でき、自施設の業務の振り返りもできています。



他施設のスタッフとグループワーク



これからも、お互い頑張りましょう!



各施設の事例発表

参加職員の声

事例のまとめ方は、慣れずに難しかったですが、多職種と協力して作成し、発表できたことは自信に繋がりました。

専門職研修では同じ職種が集まり、情報交換・意見交換ができるため、日頃の疑問や不安を話し合い、参考になる意見ももらえて勇気づけられます。

他施設現場体験では、他施設の業務を体験して参考になることが多く、自施設に持ち帰って取り組みたいです。

受賞者が伝えたい“人材定着に大事なこと”

表彰式典において、受賞者を代表して5事業所の皆様に“魅力ある介護の職場づくり”の事例紹介とともに、“人材定着に大事なこと”についてご講演いただきました。その内容をご紹介します。

最優秀賞

魅力ある介護の職場づくり
表彰

社会医療法人 北九州病院



定着までの道のり

- **良いところを伸ばす**
職員の意見を拾い、職場改善に活かす。
- **広がる活躍の場**
介護職員のアイデアが反映され、活動計画に組み込まれるなど、活躍の場が目に見える。
- **自立した介護職員をつくる**
資格取得や自己研鑽など自信をもって介護ができるための支援を図る。
- **職員同士のフォロー体制**
有給取得推進や、短時間勤務により、子育て中の職員を支援。
- **目指す人材をつくる**
介護職の新しい昇進制度を導入。



職員の意見を拾い上げ、職場改善に活かしています。総務人事部による職員のヒアリングや、退職者アンケートの分析により、課題を抽出し、人材定着に向けて一歩ずつ丁寧に職場改善を行っています。

・人事考課制度における“公平” ・教育体制による“レベルアップ” ・職場環境改善による“安心感”
これらを柱とし、人材＝人財と考え、今後も人を大切にした組織運営に取り組んでいきます。

病院グループというと看護職のもとで業務を行うというイメージですが、介護職員が“自立した介護職”として“自信を持った介護”ができるよう支援を図ります。

最優秀賞

魅力ある介護の職場づくり
表彰

いきいき倶楽部（株式会社いきいき）



Grin
grin-onga.com

(3) 働きやすい職場づくり

- ・認知症ケアと職員教育は似たところがある。
- ・認知症ケアは業務にご利用者をあわせていくのではなく、ご利用者に合わせてケアを調整。同じように、職場も職員個々に合わせて指導をしていく。
- ・ケアの本質を理解し、ご利用者を理解して、業務に取り組めるように教育していくことが大切。

ikaigo-kik.com

職場ではマニュアルに職員を合わせるのではなく、職員個々に合わせて指導していくことを心掛けています。また、職員がケアの本質を理解し、利用者を理解して、不安なく自信を持って業務に取り組めるよう教育していくことが大切だと考えます。

主任・副主任を中心にしっかり職員とコミュニケーションをとり、悪くなりそうな雰囲気の良い雰囲気に変えていくように心掛けます。大変なときこそ、職員間でしっかり連携を密にし、常に笑顔を大事にし、地域の介護・福祉の拠点として信頼していただけるように努力しています。

受賞者が伝えたい“人材定着に大事なこと”



社会福祉法人 いわき福祉会



重要なことは
 それによりスタッフひとり一人が
人間的にどれほど成長したか
 ということ。

一番大事なものは、現場で働く職員一人一人がどれだけ笑顔で仕事ができているかだと思います。
 大切なことは今が幸せであること。
 介護の仕事はきついのは当たり前、でも働く以上は少しでも楽しく働きたい!そう思っている方が多いのではないのでしょうか。
 働く人が幸せ(笑顔)でなければ、ご利用者の幸せ(笑顔)も見られないと思います。
 私たちは、「生きがい、やりがい、働きがい」を目指して、これからも笑顔の絶えない職場づくりを進めていきます。



ケアハウス好日苑 (社会福祉法人 春秋会)



目指すべきは、
『 徳 治 経 営 』
 経営者が徳を身につけ、その徳(人格)をもって、会社(社員)を治める経営のこと

“職員を幸せにするために法人はある”“職員の幸福の上に経営は成り立つ”と考えています。
 目指すべきは“徳治経営”。経営者自身が徳を身につけ、優しく職員を治めていけば、職員が幸せになり、その周りにいる人が幸せになると思います。
 経営の結果は経営者の人格が決めるもので、うまくいかない理由を周りに求めるのではなく、経営者自身が反省しなければいけません。
 経営者と職員が共に成長するような経営をしたいと考えています。専門性だけでなく、人間性を向上させる勉強も行っています。職員との関係をよくすることで、よい社風が生まれます。
 魅力ある職場を作るためには、経営者と職員が共に成長することが大事です。



特別養護老人ホーム聖ヨゼフの園 (社会福祉法人 援助会)



介護事業の恒久のテーマは“経営も職員の質もプロフェッショナルであること”。

職員がプロフェッショナルな職業人であるためには、経営側が“職員を大事な存在であること”“人財であること”を職員が感じることでできるサポートを、ハード・ソフトの両面で実行することが大切です。

職員が“人に尽くす”職業人であることをどれだけ自覚し、経営側がどうサポートするのか。この職業が心から好きだと言える職員をどれだけ増やせるかが重要です。

魅力ある職場づくりの根幹は、経営側の覚悟と職員の自覚、そして両方の実行力にあります。経営力と組織力という2つの課題を改善・向上させることが、経営の安定、そして職員の定着と成長に直結すると考えます。

“魅力ある職場づくり”がもたらす 人材定着・経営安定の好循環



魅力ある介護の職場とは～受賞者の声より～

経営者・管理者の皆さんにお聞きしました
～職員の“働きやすさ・働きがい”にとって大事なことは?～

経営者・管理者の声

- 経営者の覚悟“人を育てること”に投資を惜しまないこと
- 職員それぞれの希望
“キャリアアップしたい”“子育てと両立したい”“専門性を高めたい”
を叶えられる環境を整えること
- “職員が幸せであること”“生きがいを感じていること”
職員の幸福の上に経営は成り立つ

- 法人理念を共有し、職員全員が同じ方向を向いて
仕事ができるようにすること
- 経営者の考えを職員に発信
職員一人一人が経営意識を持つこと
- 目的意識を持って働けるよう「何のために」を伝えること

- 管理者と職員の近い関係性、気楽に話せる雰囲気づくり
- 職員に日頃から声掛けを行い、
職員の変化(身体面・精神面)に早く気づくこと
- 相談しやすい環境づくり
“一人じゃない”“守られている”という安心感を持てるように

- 職員の“心の安定”を保つこと
職員が何に困っているのかを日頃のコミュニケーションで確認
- 職員同士が思いやる“お互いさま”の関係づくり
ふれ合い・交流を増やすこと
- 職員の置かれている状況(家庭・体力面)を把握すること

魅力ある職場とは

職員を大切にする
意識が高い職場

組織の方針を示し
職員を導ける職場

職員との関係性
コミュニケーションを
重視する職場

精神面・身体面
から職員を
サポートする職場

職員の皆さんにお聞きしました

～この職場で働いていて良かったと思うことは？～

職員の声

- 職場の雰囲気がいい、周りに自然に相談できる
 - 職員がみんな優しい、無条件でよくしてくれる
職員間の声掛けが多い
 - 職員がとにかく元気で明るく楽しい
職員間で意見を否定しない
 - 職員同士が褒め合っている、“ありがとう”が多い
-
- 何かあればすぐフォローがある
“チームです仕事” “一人の責任ではない”という考え方がある
 - 利用者さんのために「もっとよくしていこう」と一つになれる
 - 職種関係なく一体感がある、法人全体で仲が良い
 - 介護と看護が対等の関係で、話しやすく連携しやすい

- 職員から意見を出したとき
“まずはやってみよう” “何かあったら管理職が責任をとる”
という風土がある
- 理事長は厳しいけれど褒めてくれる
- 管理者の人柄に惹かれる、職員をしっかり見ている

- 介護業務以外の経営・人間性の勉強ができる
- 地域貢献活動が多く 得るものが大きい
- 尊敬できる先輩職員がいる、“目指したい姿”がある
- 何でもチャレンジできる、職員に向上心がある

- 子育てや介護をしている職員への理解があり
働き方の希望を聞いてもらえる
- 子どもを連れてこられる、会社で育ててくれる
- 体力面への配慮があり高齢でも働き続けられる

魅力ある職場とは

相談しやすく
意見が言いやすい
風通しの良い職場

チームワークが良く
一体感のある職場

管理職と職員との
信頼関係が築ける
職場

学べる・成長できる
機会が多い職場

家庭や体力に
制約があっても
働き続けられる
職場

北九州市の介護人材の確保・定着に向けた取り組み

介護の職場の魅力を発信

介護のしごとと出前授業

市内の介護施設が講師となり、学校に出向き、学生の皆さんに介護のしごとの魅力を伝えています。

<講師施設>

- * 門司区 ケアハウス好日苑(社福 春秋会)
- * 小倉北区 特養 北九州シティホーム(社福 薫会)
- * 小倉南区 特養 舞ヶ丘明静苑(社福 宏隆会)
- * 若松区 特養 あますみ園(社福 広緑会)
- * 八幡東区 特養 大蔵園(社福 年長者の里)
- * 八幡西区 特養 聖ヨゼフの園(社福 援助会)
- * 戸畑区 ケアハウス金刀比羅(社福 いわき福祉会)



介護の職場イメージアップDVD(平成25年度作成)

若い世代に親しみのある「漫画」を使って、実際に市内の介護事業所で働く職員の体験を再現することにより、介護の仕事の内容、やりがい、面白さをわかりやすく紹介しています。
～動画はYouTube(ユーチューブ)で配信中～



介護の仕事に就きたい方を介護職場へマッチング

福祉人材バンク

介護の仕事に関心のある方へ、求人情報の提供や就職相談を行っています。

福祉のしごとと合同就職面談会

多くの介護事業所が一堂に会し、求職者の面談に応じ、就職につなげます。

介護のしごとと就労支援セミナー

介護の知識・技術が学べるセミナーです。
市内の介護施設の見学もあり、実際に介護現場で働くイメージがつかみやすい内容となっています。



介護職場の環境改善・人材定着に向けて

魅力ある介護の職場づくり表彰

介護事業所の人材育成や職場環境改善などの取組みを募集し、その中で有効な事例を表彰します。好事例を介護事業所に広げ、介護職場の環境改善・人材定着につなげます。

介護職場の魅力をPRしましょう！

職員の皆さんが「働きやすい」「働きがいのある」

事業所の職場づくりの取組みを募集します！



**北九州市 魅力ある
介護の職場づくり表彰**



介護の職場環境改善セミナー

介護事業所の経営者・管理者を対象に、労務管理・人材育成・職員の負担軽減など、様々なテーマで、職場環境改善に活用できるセミナーを実施しています。

北九州市内の介護事業所限定 2017年度版のご案内
介護の職場環境改善セミナーのご案内
申込書は裏面にあります！

第1回
 「これから競争に勝つための採用力・定着率UPの方法」
 ～処遇改善加算、助成金を活かし多様な働き方と雇用安定を目指す～
 2017年7月11日(火) 13:30～16:00
 講師：兼峯大輔氏 (社会保険労務士法人ブレインスター福岡支店長 社会保険労務士)
 ・介護業界の労働環境の現状
 ・今後の人材確保の施策 (採用力と定着率UPを目指す)
 ・どうなる？処遇改善加算 今後の展望
 ・職場定着につながる助成金活用例

第2回
 「メンタルヘルス・介護職のためのアンガーマネジメント」
 ～感情とうまくつきあおう・介護職のためのマネジメント手法～
 2017年8月18日(金) 13:30～16:00
 講師：福成有美氏 (株式会社Attend 代表取締役社長)
 ・介護現場でのストレスの本質を知る
 ・介護職のストレスや怒りの感情が、現場・職場に与える影響
 ・怒りの基礎知識(怒りの性質・タイプ・自己分析法・対処法)
 ・感情をコントロールし、感情を上手く伝えるテクニック

第3回
 「離職の少ない人材育成と人事評価制度」
 ～離職率を抑え、長期雇用制度の体制づくり～
 2017年9月22日(金) 13:30～16:00
 講師：柴田裕治氏 (社会福祉法人天徳会すらの里サービスセンター長 介護福祉士)
 ・介護職員のマンパワー不足 ～危機的状況の現状と改善策～
 ・なぜ、すぐに辞めてしまうのか？ 原因と長く働いてもらうためのポイント
 ・管理職が持つべきコミュニケーション技術
 ・人材育成・人事評価の策定と実施法
 ・問題解決のエルター(メンター)制度の活用

参加料：各 ¥1,000
 定員：40人(先着)
 場所：ウェルとばた 121・122会議室

◆お申込み・お問い合わせ先◆
 介護労働安定センター福岡支部 TEL 092-414-8221
 福岡市博多区博多駅東2-5-19 サンライフ第3ビル4F

介護職員のスキルアップ・介護サービスの質の向上

介護サービス従事者研修

介護サービスに従事する人を対象として、介護サービスを提供するために必要な知識や技能の向上を図るための研修を、様々なテーマで行っています。

テーマ例

- ・権利擁護・虐待防止
- ・事故防止・リスクマネジメント
- ・医学講座(服薬・病状変化・感染症・ターミナルケア)
- ・階層別(初任者・中堅者・指導者)
- ・接遇・コミュニケーション

【介護サービス従事者研修】

介護職のための医学講座3

～終末期医療・ターミナルケア～

本研修では、緩和ケア認定看護師である小野幸代先生に「暮らしの中で自然に命を終えるために大切なこと」をテーマにご講演いただきます。ご本人らしい人生の最期を迎えていただくためには、介護者としてどのような支援ができるのでしょうか。人生の質を維持・向上することをめざし穏やかに生きていただくための支援について考えてみませんか。

「暮らしの中で自然に命を終えるために大切なこと」
 ～つらい症状を緩和するポイント～

(講師) 在宅療養サポートセンター久留米
 センター長 小野 幸代 氏

【日 程】
 Aコース 平成30年1月24日(水)
 Bコース 平成30年2月 7日(水)
 14:00～16:30(13:30受付開始)

【会 場】
 Aコース ウェルとばた 2階 多目的ホール
 Bコース ウェルとばた12階 121・122会議室

【受講料】 1,000円 【定 員】 各コース 100名
 (受付にて現金でお支払いください)



北九州市 保健福祉局 地域福祉部 介護保険課

〒803-8501 北九州市小倉北区城内1-1
TEL 093-582-2771 FAX 093-582-2095