

第22回東日本事例研究オンライン研修会 発表概要シート

法人名	株式会社 サンライフ寿	施設名	介護付き有料老人ホーム サンライフ寿
発表タイトル	若きリーダーが職場を変える ～職務満足度調査結果から職場環境の改善～		
研究の目的	職務満足度調査結果から分析し実践した介護士の働きやすい職場環境づくりのための取り組みを分析、評価する。		
発表の概要	<p>厚生労働省は、介護職員の必要数を2025年度には243万人、2040年度には280万人と公表した。(2019年度 211万人)また、介護人材を量と質の両面から確保するため資質の向上、労働環境・処遇の改善を進めるための対策を計画的に取り組んでいる。</p> <p>当施設は入居者の高齢化、介護度の上昇に加え、介護保険を利用せず生活支援サービスを利用しながら日常生活をする、いわゆるグレーゾーンの増加等、日常生活上の入居者が減少し、業務量の増加・多様化による業務のひっ迫感が慢性的に続いている状況にある。その対応策として、多忙感調査を実施(問題の見える化)し、勤務時間の変更、業務内容の見直し、他職種からの支援協力、人材育成に積極的に取り組んだ。また、同時に職員の満足度から、会社に対する意識や問題点を把握し働く環境の改善に取り組もうと考え、2020年に職員満足度調査を実施した。すると介護職員の満足度が他の職種と比較して最も低い結果であった。更にこの年は、退職者が多く、全国を上回る離職率18.2%(全国14.9%)となった。</p> <p>そこで2021年度より、コミュニケーションが円滑になるようなチーム編成、チームリーダーの育成、意識改善を積極的に行った結果、介護職員の満足度の向上が図れ、時間外業務の削減、離職率が低下したので報告する。</p>		
研究方法	<ol style="list-style-type: none"> 対象 介護職員 期間 2020年6月～2022年6月 実際の取り組み <ol style="list-style-type: none"> 1) 有料協モチベーションサーベイをもとに職務満足度調査を実施し、その結果から以下の内容に取り組む。 <ol style="list-style-type: none"> (1) チーム力を高める : コミュニケーションが取りやすくなるようなチームを編成する (2) 人材を育成する : 若きチームリーダーの育成と意識改革、役割意識の向上を図る (3) 業務を改善の継続 : 変則勤務などの調整をする 2) 再度同様の職務満足度調査を実施。調査結果から、実施した取り組みを評価分析する。 倫理的配慮 アンケート調査は無記名で実施し、個別の内容が漏れないよう配慮した。また研究結果は施設外で発表することを文書で説明し同意を得た。 		
成果・結果	<ol style="list-style-type: none"> 職務満足度調査結果 <ol style="list-style-type: none"> 1) 2回目の調査結果は、全ての調査項目が1回目の調査結果より上昇した。 5段階評価 ()内: 1回目の調査結果 「会社の満足度」:3.2(2.8)「会社の方針周知」:4.1(3.8)「仕事のやりがい」:3.7(3.5) 「人間関係」:3.6(3.0)「直属上司との関係」:3.9(3.2)「部門上司との関係」:3.7(3.3) 「人材育成」:3.5(3.3)「人事価」:3.2(3.0) 2) 選択項目、自由記載で「現在の仕事が好き、やりがいがある」「ステップアップしていきたい」「楽しく働ける」など肯定的な意見が増えた。 離職率 2020年度 18.2% → 2021年度 4.0% 		

	3. 時間外業務時間(一人平均/月) 2020年度 3.5時間 → 2021年度 2.75時間
考察	<p>1. コミュニケーションが円滑に取れるチーム編成 コミュニケーションを取りやすく、風通しの良いチームとなり、問題解決に向けてメンバーが意見や要望を出しやすくなった。(トップダウンからボトムアップへ)</p> <p>2. 若きチームリーダーの育成と意識改革、役割意識の向上 介護士のモデルとなるコミュニケーション能力の高い人材がチームリーダーとなり意識改革することで、円滑な人間関係、信頼関係の中で安心して働けるようになった。チームリーダーが成長したことでチーム全体が活性化した。</p> <p>3. 業務改善の継続 チーム改編により、コミュニケーションが良く取れ、多くの意見が出された。自分が出した意見で問題が解決する事を体験し、更に意見が出され業務改善に繋がり、働く環境が改善した。</p>
アピールポイント 伝えたいこと	<p>1. 2020年に職務満足度調査を行った事で改善点や職員一人一人の思いがデータとして可視化され業務改善やチーム体制の構築へと繋がった。</p> <p>2. コミュニケーションが円滑に取れるチームを編成したことで、要望や改善点など意見が出しやすい環境作りができた。チームメンバーが互いに認め合うことで介護のやりがいを感じ、今の仕事を続けたいと思えるようになる。</p> <p>3. 経験年数ではなく、人間力のある介護士をチームリーダーとし、権限移譲、承認して皆で育むことで将来会社を支える人材に成長する。</p>