

令和4年度

\*キラリ\*  
ふくしま  
介護賞

# 介護施設表彰

受賞施設4施設を紹介いたします

※写真は各施設より提供されたものを掲載しております。撮影時のみマスクを外しております。





社会福祉法人 桜ヶ岡福祉会  
**特別養護老人ホーム絆**  
 (会津若松市)

理事長  
**太田 大**

施設長  
**星 健一**

## 職員の若返り ～すそ野を広げた人材確保～

### 若い人材の確保が急務

当施設は市街地より20kmほど離れた人口約1500人の雪深い自然に囲まれた農村地帯にあります。立地条件含め、介護職をはじめとする人材不足が長年の課題でした。ここ数年はデイサービス事業の中止、特養利用者の減少、資金難といった負のスパイラルに陥っていました。そこで地域密着型人材活用に注目し、地元の元気で働く意欲がある高齢者を臨時職員として雇用する計画を実行し、利用者の増加、資金難の脱出・改善に成功しました。しかし、10年後20年後を見据えた時に、職員の高齢化が施設運営・職場環境改善に支障をきたすという新たな課題が浮上しました。体力を必要とする介護現場で、10年後20年後に主力となり最前線で働く職員を育てる業務を引き継ぐという観点から、若い人材の確保が急務となりました。

### 「活き活きプロジェクトチーム」を発定

当時の「絆」は最新の情報・技術を取り込めない、問題意識の希薄さ、無関心、自分た

ちで自ら考え行動するということがなかった介護現場でした。ほとんどの職員が、現状に満足し、変革・改善の必要性を感じることが出来なかったのではないかと思います。

このような現状をどうにかしたいと、新しく就任した理事長と施設長が話し合い、職員の意識改革として、「まずはやってみる」「出た結果はすべて成功。うまくいかなかったら改善すればよい。失敗ではない。」という考え方を定着させることを目標に、プロジェクトチームを発足することとなりました。

「職員が笑顔で活き活きと働ける職場づくり」ということでプロジェクト名は「活き活きプロジェクト」となり発足当時は、数名で始まりました。『利用者さんのため、職員のため、地域のため、法人のため』を常に心がけ、施設内外に情報を発信することになりました。

### 活動 3つの部門にわかれて

現在のメンバーは13人、次世代を担う30代40代がメインで活動しています。職種も様々で、多職種連携による



チームが構成されています。メンバーは3つの部門に分かれて活動しています。

①「環境作り・情報発信部門」

環境作りでは、業務改善やキャリアパスの更新、人事考課制度の見直しを行っています。それらの進捗はインスタグラムを通じて施設内外に発信し、活動内容の見える化を図っています。加えて、法人

で職員のキャリアアップを後押しすることが必要だと考え、実務者講習を希望者全員が受講できるようにしました。

情報発信では、「絆」オリジナルのカレンダーやタオルを作成し、ケアマネ部門で関係各所への営業活動をおこない、名前を知ってもらうことにも努めています。

また、職員の若返りを図るため、情報発信のツールも時代に合わせたものとし、インスタグラムを2019年末より本格運用しました。投稿は、ターゲットイン（入用者さん家族、求職者、職員、地域）を意識し、投稿担当者3名により定期的な投稿を心がけています。それに加え今年度は、新たに求人専用のホームページ

②「社内共有部門」

職員に対し、定期的に意識調査や、法人の取り組み等の認知度をクイズ方式で広める活動をしています。最近では業務改善案に関するアンケート調査を行いました。職員一人一人の意見を大切にしようとしています。

③「認証取得部門」

認証評価制度は職場環境の改善に関する取り組みを評価する制度なので、認証の取得に向けて取り組みれば、必然的に働く環境の改善につながります。様々な認証を取得することにより、離職率が改善（低下）、就労環境改善、そして現場が評価されることで、職員のモチベーションが上がることを期待しています。

プロジェクト発足後、福島県次世代育成支援企業認証制度の取得、キラリふくしま介護賞を受賞、現在は健康事業所宣言の取得を目指しています。

赤べこ隊導入により  
介護職員の負担軽減

人材確保の取り組みとして最初に導入した赤いエプロンがトレードマークの「赤べこ

隊」は、地元の主婦4名で構成されています。介護をイメージさせない名称で、施設内では「赤べこさん」の名称で呼ばれています。主な仕事内容は、リネン交換や車いす清掃、利用者の移動介助、物品の搬入、ゴミ出しです。赤べこ隊導入から3年目。利用者や職員からの信頼も厚く、地元の話や情報をリアルタイムで提供してくれます。最近では赤べこ隊からのアイデアを、介護現場の業務改善に取り入れています。

離職率の改善  
利用者数の増加

職員の離職率は、2017年度は23%でしたが、2021年度は11.5%へ大幅改善しました。また離職理由も、以前は人間関係やキャリアアップができない等の職場環境に関する理由が大多数を占めていましたが、ここ数年の離職者は主に60代で、大多数は体力的な不安や持病による理由となっています。職員数も2015年4月には36名でしたが、2022年7月までに77名に増加しています。2022年の4月には10代

20代の職員が入職しました。利用者数は、2016年度の平均入所者数は69名でしたが、現在は満床の90名。待機者も2020年からの2年間で倍増しました。職員不足と職員の若返りが解消・解決されたとは言えませんが、プロジェクトチームの活動により、離職率の改善や若い世代の人材の確保と定着、利用者数の増加に効果があったと考えられます。

地元の関連団体やイベントへの積極的な参加も情報発信の一部です。最近では、関係各所から多く声がかかるようになり、地域との密着度もアップしたと実感しています。



地元の蕎麦伝承会代表の方と利用者さんのツーショット。打ちたての蕎麦が食べられる新蕎麦祭りは、利用者さんと職員に大好評です。

職員の声！

プロジェクトではトップダウン決定ではなく、働く側の意見をくみ取って実践させてもらえます。やりがいを感じるとともに、自分の発言に責任をもつことの重大性を感じています。以前の「自分だけよければ」の絆から、「皆で利用者のために」へ。変化の時期は反発があると思いますが、変わっていく絆を肌で感じ、楽しく活動しています。（介護職員 飯塚真紀さん）

活き活きプロジェクトチームができたことで、業務の分担が明確化し、業務の流れもよくなったように思います。業務を理解できているからこそ、介護・看護関係なく声掛けしたりお手伝いができるようになりました。また、赤べこ隊の方々には地元をよく知る方なので、利用者様とのコミュニケーションもスムーズで、会話を楽しんでいる姿をよく見かけます。（看護職員 小楢山幸代さん）

赤べこ隊として、丸2年が経ちました。赤べこ隊の年齢層は幅広いですが、毎日協力しながら無理なく業務に取り組んでいます。絆は地元なので冬の通勤も苦ではありません。学校も近く、急な呼び出しにもすぐに対応でき、仕事と子育ての両立が叶っています。これからも笑顔を忘れず、楽しく仕事を続けていきたいです。（赤べこ隊 小林由樹さん）





社会福祉法人慈仁会  
特別養護老人ホーム星風苑(伊達市)



施設長  
鈴木 忠彦

## 星風苑 働き方改革「週休3日制の導入」



週休3日制導入会議

### 繋ぎ時間外労働の常態化が課題

当施設は、東北地区に位置する伊達市に、平成16年9月にユニット型特別養護ホームとしてシヨートステイ含め100床を開設致しました。平成20年には、同敷地内にケアハウス40床及び居宅介護支援事業所も開設し、安心して暮らせる「我が家」を目指し、地域の皆様に愛される施設となれるよう取り組んでまいりました。

当該の場所は、公共交通機関が殆ど利用出来ない場所に位置している事もあり、職

員の人材不足には以前より苦慮しておりました。ユニット型の特別養護老人ホームとして人員の配置基準は満たしているものの、満足したサービスを提供する上では職員が不足しており、シフト上での繋ぎ時間外労働が常態化。職員が疲弊している様子が見られていました。

また、人材不足から、夜勤回数の増加に比例し、夜勤明け休みが月に5〜6回発生。法定休日以外に丸一日の休みを取得することが難しいという現状があり、連続勤務によって仕事と休日、オン・オフの切り替えが難しくなっていました。

### 「やってみなければ分からない」

介護職員の夜勤増加と時間外労働が常態化し、プライベートの時間が確保しにくくなった事で職員が退職してしまふ事例が数件ありました。職員の労働環境を改善し、定着させるために何をしたら良いのか模索していた時に、福島県で週休3日制導入事業を行う旨の通知を頂きました。最初は、単純に考えて、人材がより多く必要になる事は明





週休3日制導入報告会にて

「やってみなければ分からない」というチャレンジ精神で申込みをしたのがきっかけでした。

**職員の不安要素を一つ一つ丁寧に解消**

週休3日制の導入により1日の労働時間が8時間から10時間になります。まずは従来の業務の流れやシフトの動きを見える化し、10時間勤務のモデル業務シフトを作成するところから始めました。

その後、勤務表作成単位(ユニット)における1日に最低限必要な出勤者数を割り出し、シフト表を作成してみました。作成後に、業務上支障はないか、公休(13~14日)が取得可能ななどのコミュニケーションを行いました。

シフトごとの業務内容、モデルで作成したシフト表を、従来の週休2日8時間勤務から、移行後の週休3日10時間勤務と比較する形で作成。職員に対する説明会を開催しました。正しく理解してもらえよう、週休3日制導入のメリット・デメリットを含め丁寧に説明しました。さらに、今後の働き方を全員で共有できるように個別面談も行いました。

今回の改革は、職員の理解や協力があって成り立つものです。「休みが増えることは良いことだが、本当に週休3日制度に移行できるのか」という声や、働き方が変わることに対する不安、職場環境の変化に対する不満など、導入するまでに職員のネガティブ要素を一つ一つ解消しながら丁寧に進めていきました。



職員採用会議

**職員が明るく前向きに**

週休3日制を導入して一番大きな変化は、残業時間が大幅に削減されたことです。もちろんですが、休日も増え特に丸1日の休みを最低でも7~8日は確保できるように、仕事とプライベートの切り替えがしやすくなりました。

休みが増えたことで、自分の時間や、家族・子どもと過ごす時間を確保できるようになったり、以前よりも連休が取得しやすくなり、プライベートの予定が立てやすくなったとの声が聞かれています。導入前より職員が明るく、

**職場見学を希望する求職者も増加**

前向きになったように感じています。

現在も十分な職員数の確保には至っていませんが、今まで気に留めて頂けなかった求人に対し、「週休3日制」というところに魅力を感じ、職場見学等を希望される方が多くなりました。全国的にもまだ「週休3日制」に対し馴染みが薄く、求職者へ説明してもイメージがわかないように、その場で大きな反応はありませんが、数日考えた上でメリットを感じ、後日、連絡を下さる方も多いです。

職員に対するアンケートも定期的に実施しており、半数以上の職員が休日を取得しやすくなり、導入して良かったと回答しております。特に、20代から30代の職員に好評を得ております。

週休3日制導入後も、週の労働時間(40時間)は基本的に変更はありませんが、連休が多い事で職員のモチベーションは向上している結果となっておりです。

**職員の声!**

週休3日制になり、自分が一番大きな変化を感じられる点は、息子と1日を通して関われる時間が出来た事です。週休3日制になる前は、1日を通しての休みが少なく、息子と関わる時間が限定的でした。現在は、休みが増えた事により、1日を通して息子と共に過ごす事が出来、我が子の小さな変化や成長を感じられるようになりました。小さい頃は、目にも止まらぬ早さで成長し、進歩していくので、大事な時期を傍で過ごす事が出来て幸せを感じています。

(ユニットリーダー 高橋慶汰さん)

週休3日制を運用していく為に必要な人員体制を確保することが前提となりますが、1日の出勤職員数のベースが決まってくる為、それを基にシフトを組み込んでいくことで導入後の方がシフト作成しやすくなったと感じています。

また、残業時間、丸1日の休みの数、連続勤務などを殆ど気にすることなく作成可能である為、シフト作成におけるメリットは大きいと感じています。

(介護課長 佐藤正人さん)





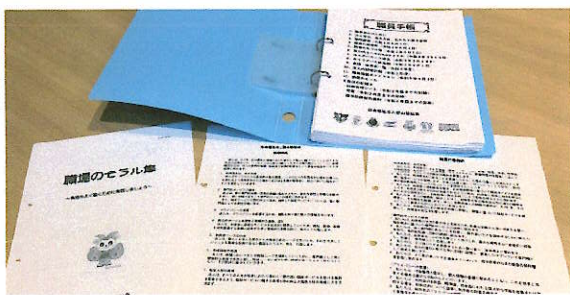
社会福祉法人郡山福祉会  
 地域密着型特別養護老人ホーム  
 うねめの里はるひめ(郡山市)



施設長  
 豊田 英人

## 理念研修

### ～「働きがい」と「働きやすさ」の両立を目指して～



職員手帳 職場のモラル集などが綴られている

社会から何を期待され、何を求められているのか

当施設では入居者様を中心としたチームケアを実践し、チューター制度はじめ共に学び合う風土を大切に、入居者様の尊厳を守り「働きがい」「働きやすさ」の両立した職場を目指しております。

入居者様の人生に寄り添ったより良いケアを提供する為の一步として、まずは私たちが社会福祉法人職員として社会からどのようなことを期待され、何を求められているのかを考えることから始めました。

その結果、「社会福祉法人職員である前に、正しい思考や判断ができる人でありたい」「人生を正しく歩み、正しい心で仕事することの大切さ」「そのためにも心はどうあるべきか」を、みんなでディスカッションしながら考える場が必要であると気づき、その考える場として平成26年度より「理念研修」を開始しました。

研修を開催する月に誕生日を迎える職員を集め、事業所、職種を超え集まり、法人理念についての理事長講話や、職員同士のコミュニケーションの場としてスタートしました。以来、毎年テーマを設定しディスカッションを継続することにより、法人職員としての自覚や誇り、大切な仲間と共に働くことの意義を考える場となっています。今年度で7年目を迎えました。

#### 自分たちの手で「働きやすい職場」創り

今までの理念研修の中で、「働きやすい職場」とはどのような職場なのかを考えた年がありました。意見交換する中で、法人の福利厚生制度や就業規則が「働きやすい職場」





令和4年度法人表彰式の様子。永年勤続10年、20年と資格取得者を表彰

介護施設表彰

認め合い  
支え合える職場へ

にしてくれるものではなく、また、誰かに与えてもらうものではないという事に気付きました。そして「自分たちで働きやすい職場を創っていく」ための第一歩として、全42項目の「職場のモラル集」を議論しながら作り上げました。

自分たちが気持ちよく働くには何が必要なのかを話し合い、「出勤は余裕をもって自宅を出る」「施設内どこでも」

でも気持ちよく挨拶をする」など基本的なことを入れ込んでいきました。

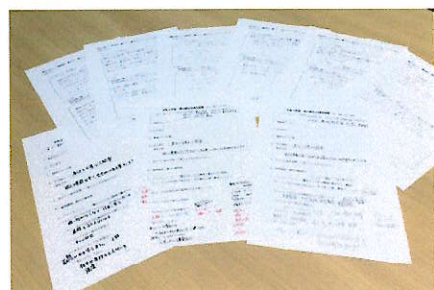
職員の中には漢字が苦手な職員もあり、その方が出席する理念研修の際には「〇〇さんが参加するので、資料は全部読み仮名を振ったものを作った方が良い」と自然と職員から提案がありました。全員が認め合い、支え合える職場になったと嬉しく思いました。

私たちの施設はいつでも、どこでも挨拶の言葉が交わされ、「ありがとう」が行き交う風土を大切にしています。

入居者様を中心としたチームケアには、多職種の協力が欠かせません。お互いがそれぞれの立場で専門性を発揮しながら、前向きに意見を交わし、入居者様の暮らしがより良いものになるように取り組んでいます。

職場の雰囲気  
見える形に

7年間理念研修を継続することにより、法人職員の心に思いやりの気持ちや正しい思考の大切さが浸透してきたと感じています。そして、地域に無くてはならない存在を目指すには「財産である職員が



理念研修の記録

いればこそ」との考えに至っています。

令和4年度の理念研修はテーマを「働きがいのある職場、働きやすい職場」とし、「もし、みんなが自由に気ままに、好き勝手に働く職場だったら？」「もし、みんなが自分の権利ばかり主張したら？」「パワハラは全て相手が原因？」「思いやりの形」などのディスカッションを行っています。

理念研修を行う中で、郡山福祉会は「入居者様・利用者様を大切に思う気持ちの集まり」であること、互いに認め合って、みんなで協力し合っ

行こうという前向きな雰囲気になったと感じています。

見える形としては、**厚生労働省のユースエール、くるみん、えるぼし、トモニツ、もにす**の各認定につながっています。定着率をはじめ非常に高い目標をクリアしたこれらの認定は、法人の各種制度が認められたものではなく、職員がお互いに認め合い、信頼し合い、協力し合い、助け合う職場でなければ認定基準を満たすことができないものであり、これからも大切にして参りたいと願っています。

職員の声！

理念研修を通し、チームケアを実践していく中で、お互いに感謝の気持ちをもって接することの大切さを再確認しました。思いやりの気持ちにプラスで「相手の立場や心情を想像してみる」ように心がけたいと思います。理念や職員としての基本姿勢を学び直し、意識のズレが生じていないか確認できる機会となっているので継続して欲しいです。

(介護主任 村澤頭一さん)

法人理念、職場のモラル集は日々忙しい現場では忘れてしまう事もあるため、理念研修の場で振り返ることで、普段の自分自身の行動を見直す良い機会であると思えました。

入居者様や家族様はもちろんのこと、一緒に働く職員に対しても思いやりや感謝の気持ちを忘れずに日々の業務に取り組んでいきたいと思えます。

(管理栄養士 渡邊麻衣さん)



株式会社ウェルフューチャー  
自立型デイサービス

フィットデイ郷ヶ丘(いわき市)



管理者  
根本 栄

副管理者  
宗像 利樹

## ICT活用による業務負担軽減、効率化



業務の効率化により機能訓練を強化できるようになった。

### 高齢者の日々の 楽しみの場所として

当事業所は、自立支援型デイサービスで運動と身体ケアをメインとし、高齢者の日々の楽しみを作っていくことを理念に運営しております。半日型(午前、午後3時間)と1日型(7時間)の複合で1日の定員は35名、介護度は事業対象者から要介護5の利用者様が通われていますが、運動をメインとしていますことから要支援2、要介護1の利用者様が割合としては多く利用されております。

日々のトレーニングでは、機器での機能訓練の他、集団での体操に力を入れており数多くのメニューを取り

入れ色々な動きによる身体へのアプローチを行い、利用者様が飽きないよう工夫しています。

2階建ての建物をうまく活用し、利用者様を2班にグループ分けすることで、混雑によるストレスの緩和、転倒事故の防止を図っています。また、職員も施設全体を見るのではなく、担当のグループを決めることなく、無駄な動きをすることなく、心にゆとりを持って丁寧に利用者様に接することができるよう心がけています。

### ICTを導入し 職員の負担軽減へ

職員の1日の業務の中で記録をとる場面が多くあります。今までは記録用紙にデータを記入し、その後パソコンへ入力するという2重の作業を行っていました。1人の職員がデータをパソコンに入力する際、現場から記録用紙を持ち出してしまい、現場の職員が事務所まで来て記録するという姿が見られ、効率が悪く職員の負担も大きなものでした。

また、ペーパー作業が多いことで、職員間での情報の共





タブレットで現場の状況を把握。

介護ソフトを選ぶうえで重視したのはペーパーレス化ができ、その場でタブレットに記録を入力しパソコンに連動されるもの、誰でも簡単に操作ができ見やすいもの、そしてサポートをしつかりしていただけるところを選びました。

また、介護報酬改定など

### 事務所のニーズに合ったソフト選び

有に時間がかかり、余裕を持つことができず、利用者様の要望に答えたり、職員が良いアイデアを思いついてもなかなか実現することができないという現状もあり、ICTを導入して職員の業務負担軽減を図りたいと思い、取組みを始めました。

新しくICTシステムを導入するにあたり、まず代表職員がシステム会社の方からデータ入力方法などの研修を受け、弊社に合った業務の効率化を図れるよう準備を重ねました。また、ICT化する

ことにより、どのくらい業務時間を短縮できるのかも同時に調べていきました。

パソコンやタブレットが不慣れな職員もいる為、約1か月の体験期間を設け、とにかく全職員に積極的に触れてもらう機会を作りました。

2週間経つとどの職員も慣れてきて、スムーズに入力

### 紙からタブレットへ1ヶ月の移行期間

の変化にもすぐ対応してくれるソフト会社にしました。



パソコンとの連動により、どこからでも入力が可能。

できるようになり、1か月後には紙ベースからタブレット入力へ移行することができました。利用者様の体調や情報をデータ化する事で、情報の共有が効率よくできるようになりました。

### 職員にゆとりができ、より良いケアを目指す

ICT導入前は、利用者様の増加に伴いトレーニング開始までに待ち時間が生じてしまうことがありました。導入後は現場で3台のタブレットを活用し、利用者様の情報（バイタル・トレーニングメニュー・食事・入浴・排泄など）が共有できるようなった為、分散して同時にトレーニングを行うことが可能になり、待



利用者様とスポーツなどをして楽しむ時間が増えた。

ち時間なく快適に過ごして頂けるようになりました。

また、紙ベースでの管理とは違い、現場でタブレットに入力するだけで記録業務や情報共有、事務作業が一括管理できるようになり、職員の事務負担が大幅に削減され、業務効率化へ繋がりました。事務負担が削減されたことにより、職員一人一人が時間にゆとりを持つことができ、その時間をコミュニケーションの時間にする事で利用者様の満足度アップにも繋がっており、互いに充実した時間を過ごせています。

職員から「こんなこともしたい。これをやってみてはどうか」という意見も聞かれるようになり、集団体操のバリエーションも増えるなど、訓練の質が上がり、より良いケアを目指そうとする姿が見られるようになったことも大きな効果の一つです。

新規利用者様の受け入れ体制も整い、高齢化が進む社会のニーズに対応できる体制となることができました。

### 職員の声！

今まで利用者様がどのメニューを行ったかを紙の表を使い管理していたのですが、タブレットを3台導入したことによりスタッフが施設のどこにいても利用者様のメニューの進行状況が把握できるようになり、次に行くことの声掛けやメニューの待ち時間短縮を行うことができました。

また、日頃からタブレットで加算算定の有無や利用時間の実績を入力することで今まで月末にまとめて行っていた実績確定の作業を減らすことができました。

(副管理者・機能訓練指導員 宗像利樹さん)

今まで手書きで行っていた業務だったので、ICTを導入すると聞いたときは、とても不安でした。入力などの操作を教えてくださいながら少しずつ覚え、誤操作してしまった時などは、どうして良いかわからなくなりながらも、まわりの職員に助けをもらいながら自分なりに勉強しました。

現在では利用者様のデータがその場で確認でき、利用者様への対応の参考になり、情報の共有とペーパーレス化ができ良かったと思います。

(介護トレーナー 緑川明美さん)



令和4年度  
\*キラリ\*  
ふくしま  
介護賞

## 授賞式の様子



令和4年12月1日に、令和4年度キラリふくしま介護賞授賞式を行いました。

今回の授賞式は、会場とオンラインのハイブリッド型で行い、会場には18名、オンラインでは7名の受賞者が参加されました。

内堀県知事より、日頃の業務への感謝とねぎらいの言葉をいただき、賞状と記念品が授与されました。受賞者代表の挨拶では、介護職員表彰受賞者の伊東葵さんから、「利用者様の心の声に耳を傾け、思いに寄り添ったチームケアをしたい」、介護施設表彰受賞者の星健一施設長から、「介護業界、福島県を盛り上げるために全力で対応したい」と力強いお言葉をいただきました。

受賞された介護職員の皆様、施設・事業所の皆様、おめでとうございます！





介護職員表彰代表受賞者  
特別養護老人ホームカーサ・ミッレ 伊東 葵さん



介護施設表彰代表受賞者  
特別養護老人ホーム絆 施設長 星 健一さん



オンライン参加の受賞者



内堀県知事のあいさつ

受賞者は今後一年間、県内で介護の仕事PR  
大使として活動します。(活動は任意)

〈令和4年度募集ポスター〉



令和4年度キラリふくしま介護賞  
秦選考委員長の講評



令和4年度  
\*キラリ\*  
ふくしま  
介護賞

**令和4年度キラリふくしま介護賞 受賞者紹介**

発行 令和5年3月

発行者 福島県保健福祉部社会福祉課  
〒960-8670 福島県福島市杉妻町2番16号  
TEL 024-521-7322 FAX 024-521-7917

制作 一般社団法人福島県老人福祉施設協議会