

人材不足の中で取り組んできた業務改善について

～収益と職員の処遇にも着目しながら～

山崎康平(筆頭演者/介護福祉士¹⁾) 藤澤伸也¹⁾(介護支援専門員) 小松喬之¹⁾(管理者)

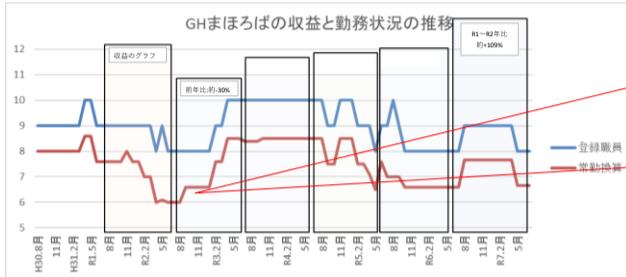
1)長野県 医療法人社団敬仁会 グループホームまほろば

1.はじめに

介護業界の人材不足に悩む今日において、自施設でも職員不足を経験している最中である。そのような中で、職員の新規獲得を望んでもただでさえ不足しているという状況では簡単な話ではない。

そこで、いかに既存の職員に対して業務がしやすい環境とは何かを考え、取り組んでいた結果、職員の処遇だけでなく事業所の収益にも効果を認めた。なにより、このような取り組みを発信していくことで同じ悩みを抱える事業所へも好転へのヒントになればと思い、自施設の収益状況も踏まえ、ここに報告する。

2.グループホームまほろばの収益と勤務状況の推移



⇒これが間違いであった。

R2年8月～R3年7月の期間の職員に関しては十分な人員配置がなされているように見えるが、前年に3名の退職者がおり、現場では“職員が足りない”と言う雰囲気が漂っていた。

この雰囲気が利用者を新規に受け入れることに対するモチベーションダウンにつながっていた。

3.その後、R5年から取り組み始めたこと

「業務の見直し・改善」



職員は待っていても入ってこない。むしろ色々と手を打っても簡単には入ってこない時代。だったら、今以上に既存の職員が少しでも長く勤めていける環境にかえていく取り組みが必要と考えた。

〈ここで気を付けたこと〉

やってしまいがちなパターンとして…



「スタッフがいないので、代わりに別のスタッフがその分を補填すると言う足し算(プラス)の考え方。」

⇒ではなく、

と捉えた。

5.業務改善から得た職員への処遇改善(有休取得日数と資格取得への取り組み)

	R1年8月～R2年7月	R2年8月～R3年7月	R3年8月～R4年7月	R4年8月～R5年7月	R5年8月～R6年7月	R6年8月～R7年7月
有休取得日数(職員全体で取得した有休数を月で平均)	2.8(日/月)	3.9(日/月)	5.5(日/月)	7.5(日/月)	3.3(日/月)	7.9(日/月)
常勤換算	7.0	7.33	8.47	7.67	6.66	7.41 (5月以降は6.66)
退職(異動)者	3	0	0	7	1	1
備考	有給取得5日の義務化はR1年4月～		退職者が多かったため有休数が多くなった		資格取得のための研修へ参加した件数が多かったためちなみに、研修に使った有休を引くと6.9日となる。	

	R1年8月～R2年7月	R2年8月～R3年7月	R3年8月～R4年7月	R4年8月～R5年7月	R5年8月～R6年7月	R6年8月～R7年7月
介護福祉士資格	0	0	1	0	0	0
ケアマネジャー	0	0	0	1(更新研修)	0	1(初回研修)
認知症ケア実践者研修	0	0	0	0	0	1(6日間)
認知症ケア実践リーダー研修	0	0	0	0	0	1(8日間)

6.課題「業務はなんとか回るようになったが、職員が少ないと弊害は多いままで…」

○利用者に対するケアの質が低いまま(個別に関われる時間が少ない、など) ○災害時、パンデミック時の対応 ○利用者の急変時の対応(受診への付き添い、家族連絡等)

○職員の急な休み(葬式、感染症の罹患、家族の体調不良など)の対応 ○計画性を認められる研修・資格取得には、有休でなく業務で行けるようにしたい

7.まとめ

○業務改善は足し算ではなく引き算を徹底的に行う。 ○職員数で利用者数を制限してはならない。 ○職員数に応じて、都度、業務の見直しを行っていく。

○業務改善が上手くできれば職員への処遇改善(有給取得率のUP、資格取得への挑戦)にもつながる。 ○業務改善が上手くできれば収益確保にもつながる。

つまり...123.2分(/日)の削減