

社会福祉法人 南風会 ヘルシーハイム

Company Profile

02

所在地	北九州市小倉北区南丘1-7-24
業種・事業内容	介護事業
設立年	平成4年
従業員数	67名(うち60~64歳3名、 65歳以上3名、最高齢者76歳)※取材時
シニア人材の雇用制度	定年なし



POINT

- ICT活用によるケアの質の向上と業務の効率化
- 現役世代とシニア世代を区別しない人事給与制度や研修制度
- 職務の明確化と同一労働同一賃金の導入

北九州市で、特別養護老人ホーム「ヘルシーハイム」などを運営している社会福祉法人南風会の栗田淳二理事長にお話を伺いました。



栗田淳二理事長

企業の沿革、特徴、理念

—まず、法人の沿革と法人理念「生の質の向上」についてお聞かせいただけますか。

法人の設立は、介護保険制度が始まる前の平成4年です。特別養護老人ホーム「ヘルシーハイム」などの事業所は、翌年にオープンしました。

特別養護老人ホームの他に、ショートステイ、デイサービス、居宅介護支援事業所^{※1}も同一敷地内で運営し、介護を必要とするお年寄りとそのご家族の支援をしております。

介護施設は大勢の要介護者を少ない職員でケアしていますので、ともすれば、職員側の都合で介護サービスが提供される恐れがあります。南風会では、一人一人の利用者にしっかり向き合い、ケアすることを方針としています。「生の質の向上」とは、そういった法人の方針を表した創設時からの理念です。

※1 居宅介護支援事業所
要介護認定を受けた人が自宅で介護サービスなどを利用しながら生活できるよう支援する事業所。介護支援専門員（ケアマネジャー）が居宅サービス計画（ケアプラン）を作成する。

—「生の質の向上」のため、具体的にはどのようなケアをされているのでしょうか。

特別養護老人ホームですと、24時間の日課表を入所者ごとに作成し、グループウェアで管理しています。人はそれぞれ生活リズムが異なりますので、施設に入所したからといって、一斉起床、一斉就寝してもらうようなことはありません。日課表では、それぞれの生活リズムにあわせたケアができるよう、起床から就寝、夜間のおむつ交換まで、介護職員がいつどのようなケアを行うか手順を明文化しています。

また、日課表はあくまでも予定にすぎませんので、予定に対して実際に職員がどのようなケアをしたか、入所者がどのような状態であったのかをグループウェアに記録しています。

—グループウェアの導入など、介護現場でのICT化を進めておられますね。

グループウェアは20年ほど前に導入しました。職員は、iPadやPCで記録入力しています。ICT化したことで職員間の情報共有が容易になり、申し送りや朝礼が不要となりましたので、業務の効率化が進みました。紙ベースの情報管理と比較すると、記録に取られる時間が格段に減りましたので、職員が余裕を持って利用者と接することができるようになったと思います。時間外勤務も以前は職員一人当たり年40時間以上ありましたが、4、5時間まで減少しました。



iPadで記録を入力

テクノロジーは日々進歩していますので、導入したシステムを適宜アップデートするのももちろんのこと、新しい技術がどのように介護現場に活かせるかも模索し、活用できるものは取り入れています。グループウェア以外では、業務用掃除ロボットやWi-Fi対応のインカムなどを導入しました。

導入したインカムには、双方向の通話による職員間の連携強化と、ナースコールとの連動による職員の負担軽減という特徴があります。インカムによって、緊急時の応援依頼と連携がスムーズになりましたし、ナースコールを押した居室番号が音声でインカムに届きますので、詰め所まで行って居室番号を確認する必要がなくなりました。より迅速な対応が可能となって、介護サービスの向上にも繋がったと思います。

ICT化に関しては、新しいシステムにすぐ対応できる人、習得までにかかなりの時間を要する人がいますので、職員間の差を埋めるための取組みも必要だと思います。iPadやPCによる記録入力に際して、全文を手打ちで入力しないで済むよう、頻繁に使う文言は定型文にして選択するバージョンにしました。将来的には、音声入力システムの導入も検討しています。



インカムで連絡

一介護現場のICT化が「生の質の向上」に直接繋がることはありますか。

例えば、ベッドを離れたことを検知する「離床センサー」にはいろいろな種類がありますが、ベッドマットレスの下に敷くタイプでは、離床の他に、呼吸、心拍、寝返りなどの睡眠状態を測定できるものがあり、南風会ではこのタイプを導入しています。人が目視するより正確に睡眠状態を把握で

き、呼吸等のデータは自動で記録システムに転送されます。データから睡眠の質が悪いとわかれば、日中の過ごし方を変えて、睡眠の改善に繋げるケアができるようになります。

また、臭気で排泄したことがわかる「おむつセンサー」を特別養護老人ホームで試験的に導入しているところですが、こちらも「生の質の向上」に繋がることを期待しています。排泄時間、量、質のデータを自動で記録できますので、おむつ交換のタイミング、運動、食事の内容、水分量、下剤などの調整が容易になります。排泄はその人の尊厳に関わる重大な問題です。正確なデータを活用した自立支援介護※2によって、日中だけでもおむつをはずして過ごすことができるようになれば、「生の質の向上」になると思います。

※2 自立支援介護
水分摂取、栄養、自然排便、運動の重要性に着目した、介護を必要とする人が自立した生活ができるように支援する介護

シニア人材の雇用（新規雇用・継続雇用） 一シニア人材の雇用の状況について教えてください。

年齢によって区別しない方針なので定年はありませんし、職務、研修、人事評価などにおいても、年齢を特別な要素としていません。シニア従業員には、長年勤務している人もいますし、最近採用した人もいます。最高年齢の76歳の看護職員は昨年採用しました。

南風会の雇用形態は、無期の常勤と非常勤、有期の常勤と非常勤の4区分に分かれていて、全従業員67名中62名が常勤職員で、5名が非常勤職員です。

無期、有期で分けると、64名が無期、3名が有期で雇用契約を締結しています。有期、無期の選択は本人の希望によります。有期を選択した3名は60歳以上のいわゆるシニアなので、年齢的にいつまで働けるのか不安があるのかもしれませんが、他の職員と遜色ない働きぶりを見せてくれています。

しかしながら、年齢を重ねると、身体的な衰えでこれまでと同じ働き方ができなくなることもありますので、そういった場合は、今後の働き方など面談を通して決めていきます。

ぐらいの開きがあります。

評価が数値でわかり給与とも連動していますので、客観性、公平性、透明性が高い制度だと思えます。なお、先ほど申し上げたとおり年齢による区別を設けていませんので、シニアも評価の対象です。

—職員研修などはどのようにしていますか。

新型コロナウイルスの流行で集合研修が難しくなりましたので、動画視聴による施設内研修を増やしました。職員は仕事の空き時間に、グループウェアにある研修動画を視聴しています。YouTubeで限定公開している研修動画もあり、育児などで休暇中の職員にも受講の機会があります。ライブ研修はWEB会議用のアプリを使用して開催しています。

研修は習得した知識を介護現場で発揮してもらうために行っていますので、実際の介護記録を研修材料として使用することもよくあります。介護記録のデジタル化で、職員がiPadで録画した内容も介護記録としていますので、研修で活用しています。

また、パート職員を研修の対象外とする所もあるようですが、南風会では勤務形態に関わらず全ての職員が研修の対象です。質の高いケアを提供するためには、全職員に学びの機会を提供する必要があると思います。

そして、受講必須とした研修を受けていない場合、人事評価で昇格基準点をクリアしていても昇格を認めません。職員には、自ら昇格のタイミングを把握して、自律的にキャリア形成をしてもらいたいと考えています。

キャリア形成でもシニアを区別することはありません。極端な言い方になりますが、70歳で入職した人にも35歳で入職した人にも、同じレベルのキャリア形成を期待しています。**どのような年代であってもスキルアップに努めてもらいたい**のです。介護は人を直接相手とする仕事ですので、職員は年齢に関わらず、それなりの覚悟を持って仕事に向き合う姿勢が大切だと思います。

—健康管理、安全衛生に関して特別な取組みがあればお聞かせください。

一例をあげますと、介護業界ではいずれの事業

所でも腰痛予防が大きな課題となっていますので、移乗用リフトを導入したり、腰痛予防体操を職員の必須ルーティンとしています。産業保健師^{※3}が、職員が体操を実施しているか定期的にチェックし、作業管理士^{※4}の資格も持つ理学療法士が、日常作業の腰痛リスクの評価をしています。リスクが高いと判断した作業については衛生委員会^{※5}で報告し、椅子の導入など改善策を検討しています。職員が腰痛を発症した場合には申し出てもらい、一定期間、腰に負担が大きい業務には従事しない措置を取って、深刻な故障に繋がらないように配慮しています。

南風会は、産業保健師の配置を要する規模ではありませんが、健康管理、安全衛生の充実のため昨年雇用しました。禁煙の推進など、職員の健康増進に繋がる幅広い取組みに従事してもらっています。

業務効率化で時間外勤務が大幅に減少したことや、年次有給休暇の取得率が向上したことも、健康管理上の成果になると思います。2020年と2021年には「健康経営優良法人」^{※6}の認定を受けました。

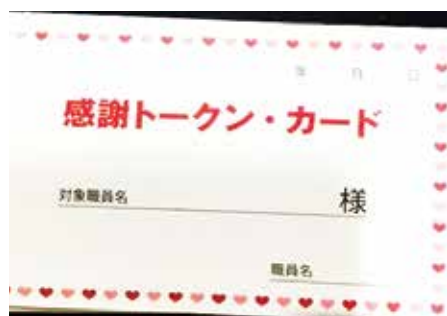


衛生委員会（オンラインで開催）

- ※3 産業保健師
企業に雇用されている従業員の健康管理を行う保健師
- ※4 作業管理士
生産的で誰もが働きやすい職場づくりのため作業管理の考え方に基づいた「仕事の適正管理」ができるエキスパート。産業保健人間工学会認定資格
- ※5 衛生委員会
労働安全衛生法で定められる委員会。50名以上の事業所に設置義務がある。
- ※6 健康経営優良法人
経済産業省・日本健康会議が特に優良な健康経営を実践しているとして顕彰した法人

—コミュニケーション向上のための取組みはされていますか。

トークンカード褒章制度が該当すると思います。職員同士が評価しあう仕組みで、年間分とし



トークンカード

て1枚あたり1点のカードを60枚配付し、「接遇マナーが良かった」「ヘルプしてくれた」などの行動を取った職員に渡してもらいます。

良い行動を増やしたいとき、良い行動を習慣化したいとき、その行動を褒めることが行動分析学という「強化」です。時間が経過してからでは効果が薄く、行動の直後に行うことがポイントなので、トークンカードによって職員同士が評価しあう制度を設ければ、直後に「強化」ができると考えました。カード獲得上位者に対しては表彰も行っています。毎年上位5名をノミネートし、職員の最終投票でグランプリを決めています。

また、大人が大人を面と向かって褒める行為は、気恥ずかしさから躊躇することもあると思いますが、トークンカードとして制度化することでハードルが下がると考えました。それに、あの人は自分のこういうところを認めてくれているとわかれば、相手に対して好感を覚え、良好な人間関係やコミュニケーションの活性化に繋がるのではないのでしょうか。

ホーソン実験という生産性の要因を調査したアメリカの実験があります。生産性の向上は、人や仕事に対する思いなど感情によるところが大きい、良好な人間関係が構築されている方が高い成果を得られるなどの結論が出た実験です。こういった視点からも、トークンカード褒章制度を取り入れてみようと思い立ちました。

今後の展望

一最後に生涯現役社会、人生100年時代について、お考えをお聞かせください。

生涯現役でいるためには、同じ組織にずっといることより、自分はこの仕事をするという覚悟を持ち専門性を高めることが大切だと思います。

専門性を高める中で、育児や介護などのライフイベントで思うようにキャリア形成ができない時期もあると思います。南風会では、そういった状況をフォローできる体制を作り上げていきたいです。事業主には、人を雇用する以上、**生涯現役で活躍する人材を育てる役割**があると肝に銘じています。

シニア従業員インタビュー 塩田 美幸さん (67歳)



塩田美幸さん

介護職員として働くのは、ヘルシーハイムが初めてです。58歳頃、派遣職員として勤務を始めました。社員になりませんかと勧めていただきましたので、60歳を過ぎてから正式に社員となりました。その年齢で正式に採用してもらいましたので、ありがたかったです。仕事を通して、利用者様とも若い同僚達とも、良い関係が築けたと思います。時間外勤務もほとんどない働きやすい職場です。これからも元気なうちは働き続けたいと思います。

ヘルシーハイムでは、研修の機会が多いので、スキルアップに繋がります。最近では、新型コロナのため動画を視聴する形式の研修が増えましたが、受講後に理解度を確認するテストが行われ、フォローがしっかりしていると思います。

ICT化が進んでいる職場ですので、慣れないうちは戸惑いがありましたが、同僚に教えてもらったり、自分でも入力の練習をして、PCやiPadが使えるようになりました。

★取材を終えて★

透明性の高い人事給与制度の他にも、日曜日などに勤務する職員のため「託児所を開設」したり、介護業界では珍しい「テレワークの導入」を行うなど、働きやすい職場とするため不断の挑戦を続けている事業所でした。