

令和5年度
介護職員の働きやすい職場環境づくり
内閣総理大臣表彰及び厚生労働大臣表彰(優良賞)

地域密着型総合ケアセンター
きたおおじ
(社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋)



TABLE OF CONTENTS

- 01 背景と目的
- 02 取組事例
- 03 取組内容
- 04 取組のスケジュール
- 05 取組の効果
- 06 まとめ

【施設概要】

施設名称	地域密着型総合ケアセンター きたおおじ
施設種別	特別養護老人ホーム、ショートステイ、小規模多機能型居宅介護、サービス付き高齢者住宅、ケアプランセンター、地域交流サロン
開設日	2017年4月1日

01 背景と目的

[背景]

当法人では、開設当初より複数の社会福祉法人によるグループ活動を行ってきました。

その大きな目的は日常生活圏域の中で施設・在宅を問わず、24時間365日の安心がある地域包括ケアの推進をしていくことです。

そのために、人材の育成と多様な人々の力が発揮できる運営を目指し、取り組みを進めました。

[目的と重要性]

<利用者の暮らしを彩るサポート>

地域の暮らしには、専門職だけではなく、近隣住民、家族など、様々な人の関わりがあります。

施設においても専門職とは異なる視点で『利用者の暮らしを彩りサポートできる新たな職域（介護アテンド職）』の導入を行いました。

<多様な人材が集まり育つ職場に>

小規模な法人でも協働することで、「重層的な育成の仕組み」や「多様な人材のキャリアデザイン」を描ける環境が整います。



02 取組事例

①利用者の暮らしを彩りサポートできる『介護アテンド職』の導入

取組	目的	実施検討時の職員からの声
介護アテンド職の導入	利用者の暮らしを専門職だけではなく、非専門職を含めて多様な人の関わりの中でサポートする	介護アテンド職にどのような仕事を任せてよいのか、戸惑いの声

②社会福祉連携推進法人による人材育成・確保の取り組み

取組	目的	実施検討時の職員からの声
複数法人協働によるグループ統一研修とスーパーバイザーの巡回	小規模法人が、単独では取り組みにくい職員研修・育成と定着の仕組みを確立	リガーレ研修にどういう人を受講させればよいのかスーパーバイザーがどのようなサポートをしてくれるのかわからない

03

取組内容①ー『介護アテンド職』の導入ー

導入に向けた話し合い

地域での暮らしには、地域の「ご近所さん」、「若者・子育て世代」、「近所に住む家族」、そして、生活を支える「介護専門職」などたくさんの方がいます。それぞれが役割を担い、上下関係はありません。

そのイメージを施設での生活の中で具体化するため、最初に「介護アテンド職」という名称を考え、介護専門職と上下関係がない、”共に利用者の暮らしを支える職種”という考え方をチームで共有するところから始めました。

業務内容の切り出し

新たに作る職種にどのような仕事を担ってもらうのか、介護職がこれまで行っていた業務内容を整理し、タスクシフトにつながりました。

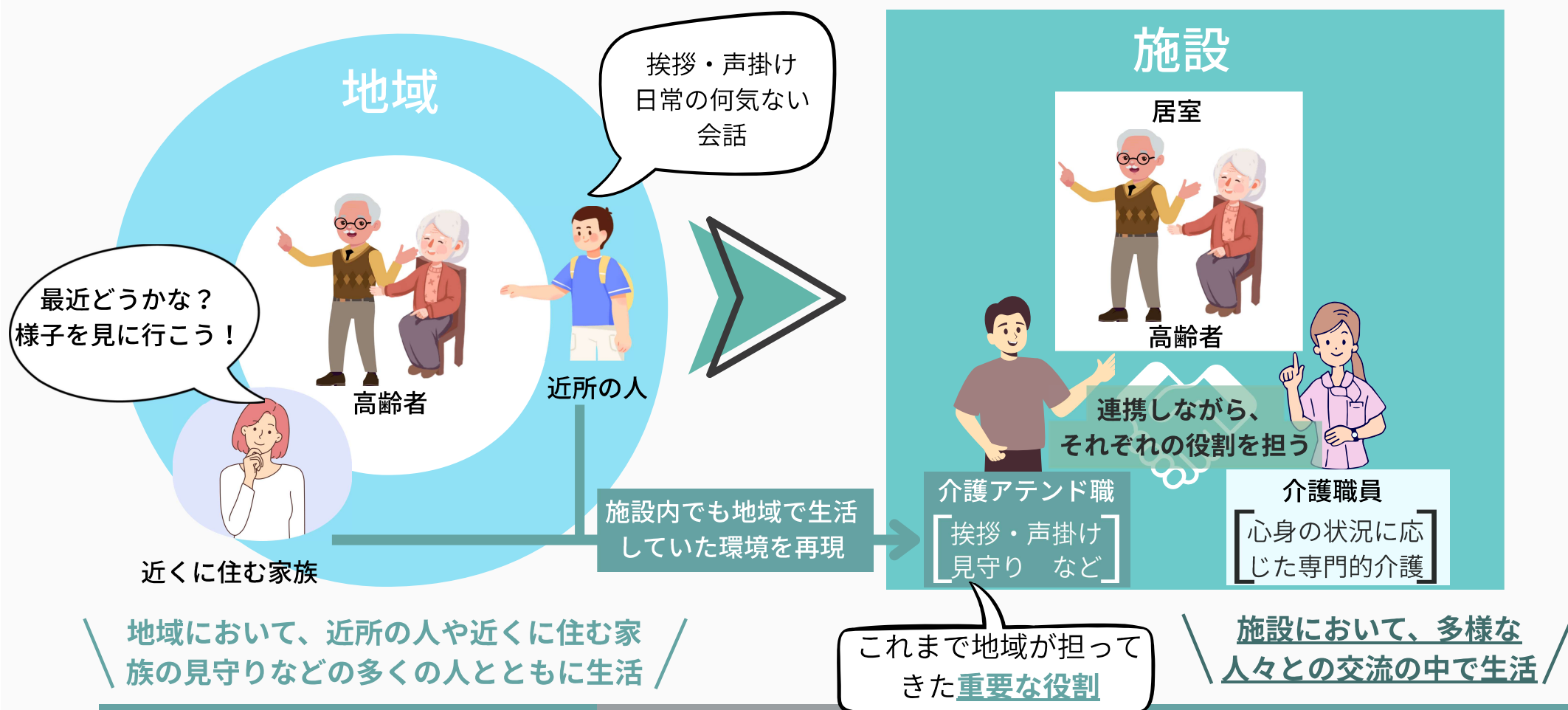
募集案内では、わかりやすく「身体介護などの専門的な技術は必要ありません」と呼びかけることにしました。

採用と定着

仕事の内容を明確にすることで、募集する年齢層を焦点化。
その世代に遡及しやすい求人媒体として、新聞折り込みやフリーペーパーの広告を活用し、施設の近隣住民に配布しました。
採用後は、導入研修とミーティングにより、定着を図りました。

03

【イメージ図】取組内容①ー介護アテンド職の導入ー



03

取組内容②ー複数法人協働による人材育成・確保ー

グループ統一研修

新規採用者から役職者まで経験年数・階層別の研修と資格取得支援研修などを実施。

オンライン研修が中心ですが、必ず、他法人の職員と一緒にグループワークを行うことで、自分の実践を振り返り、知識の定着とケア理念の確立を目指しています。

スーパーバイザー巡回

スーパーバイザーが各法人を月に1～4回程度、巡回し各法人の課題を把握。グループ法人内の共通課題などをくみ上げ、グループ統一研修の内容に反映。

研修が現場で生かされているか、スーパーバイザーの視点でサポートすることで、具体的なケア場面での質の向上につながります。



04 取組のスケジュール

介護アテンド職の 導入計画から定着まで

	初期	中期	現在
”共に利用者の暮らしを支える職種”という考え方をリーダー層を中心に共有			
業務の切り出し 「介護アテンド職」の役割とペルソナの確立			
募集・採用（広告媒体の検討）			
採用後研修・随時ミーティング			
「府介護職機能分化等推進事業」等による中間評価			

複数法人協働による 人材育成・確保

法人単位で事業所・組織をアセスメント スーパーバイザーと運営課題を明確化			
法人単位で課題の改善、解決に向けた計画の策定 スーパーバイザーの巡回時、到達点の確認・相談			
法人の現場責任者（施設長・部長）による課題の 検討・情報共有			
グループ法人内の共通課題を統一研修の内容に反映 研修コースの分化。			

05

取組による効果



数値で見る成果

介護アテンド職の取組（アンケート結果）

「介護アテンド職がいることで介護職員の負担軽減につながっていると思いますか？」に肯定的な回答

介護専門職の **90** %

「介護アテンド職として働いたことで介護という仕事への興味や関心が高まったと思いますか」に肯定的な回答

介護アテンド職の **100** %

人材育成・確保の取り組みと効果

新規採用から役職者まで **11** コース

階層別研修は年間 約 **60** 回

年間延べ受講者 **800~1,000** 人

新卒入職者の1年以内の
グループ内離職率(R4~6年平均) **4.3** %

取り組みによるメリット

仕事に対する姿勢の変化

介護アテンド職からあがる課題や意見に対し、丁寧に対応。その中で、業務の工夫や改善ができる等、職員が前向きに仕事に取り組み考える場面が増えました。

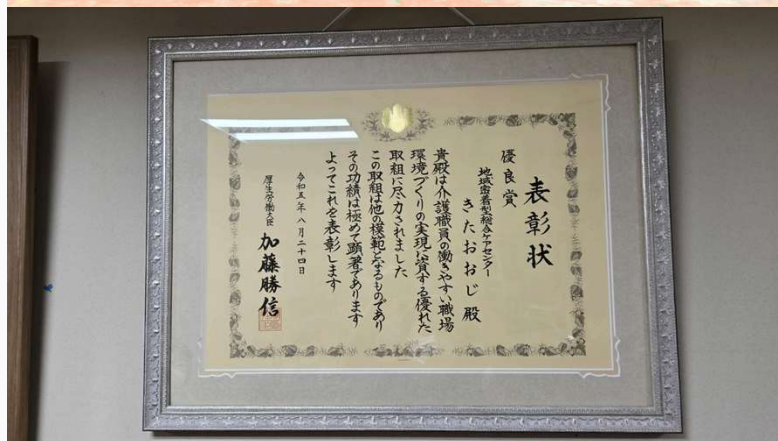
地域とのつながり

介護アテンド職は、施設の近くに住んでいる人が多く、地域の行事や、お店の情報など、利用者との会話が豊かになりました。会話の中から、地域のイベントに出かけることもできるようになりました。

人材育成の仕組み

人材育成の仕組みや研修の到達目標を明確にすることで、多様な人材確保につながり、育成内容を標準化できます。

06 まとめ



今回、受賞の対象となった2つの新しい試みは、時間をかけて内容の充実を図ってきたものです。

取組の定着にはそれぞれの職場の環境やチームメンバーにより異なるため、その都度話し合い、現場に即した形にしてきました。

私たちの取組はまだ発展途上であり、課題も多くあります。今後も職員で意見を出し合い、さらなる工夫を重ねてまいります。