

(7) 介護職の定着について

介護職の定着について

社会福祉法人 合掌苑





金森事業所

養護老人ホーム(定員50名)

特別養護老人ホーム(定員80名・SS8名)

デイサービスセンター(一般型・認知型)

居宅支援事業所・包括支援センター

訪問介護事業所・訪問入浴事業・障がい者デイサービス



鶴の苑事業所

住宅型有料老人ホーム(定員10名)

特定施設入居者生活介護(認知症対応)(定員29名)

特定施設入居者生活介護(定員58名)

デイサービスセンター(一般型)

訪問介護事業所・訪問看護事業所



輝の杜事業所

住宅型有料老人ホーム(定員40名)

デイサービスセンター(一般型)

訪問介護事業所・居宅支援事業所

離職率低下への 取り組みと、人材確保の ための組織整備

採用

- 能力よりもエンゲージメント
- 理念に共感できる人材を、時間をかけて選ぶ
- 新卒者は、面接3回＋実習40時間以上
- 中途採用でも最低面接3回
- 辞退者、1年以内の退職者が大幅に減少

- 人材紹介会社にも理念と方針を説明し、納得してもらう。
- 日本最大の紹介会社はハローワーク
- くるみん、マザーズプロジェクトなどでハローワークに売り込む
- 社員寮を活用し、全国から採用

マザーズプロジェクト

- ・ 10月に4月採用条件で採用を行う
- ・ 町田市の場合、4月入園で申し込めば大抵の場合保育園に入園可能
- ・ しかし4月は新卒者が主
- ・ 企画書を作成し、ハローワークに売り込む
- ・ シングルマザーのシェアハウスを建設

町田市の社会福祉法人

介護人材確保へ「環境」アピール シングルマザー専用寮

介護施設などを運営する町田市の社会福祉法人が、シングルマザー専用という珍しい職員寮を開設した。介護職の人手不足が深刻化する中、母子世帯に働きやすい環境をアピールし、人材確保につなげる狙いだ。

町田市金森東3丁目の住宅街に新築された、木造2階建て（延べ約200平方メートル）の住宅が寮だ。町田市や横浜市の老人ホームや通所介護施設などを運営する社会福祉法人「合掌苑」がつくった。居室は別だが、台所や居間を共用するシェアハウス方式で、最寄りの施設から徒歩3分。保育所や小学校も近くにある。20平方メートルの個室が5部屋あり、子どもを育てる母省調査によると、全国の母子世帯は123万8千世帯。母の年収は平均25.3万円にとまり、生活に困窮する家庭も多い。8月の有効求人倍率が2.91倍と人手不足が続く介護業界で、この寮は「シングルマザー」は介護業界を就職先として見てくれない」と森さんは言う。夜勤や土日勤務など時間が不規則できついイメージが強いため、このため、合掌苑では子育てママが働く環境の改善を進めてきた。07年から施設内に職員の子どもの預かる無料の託児室を設け、認可保育所に預けられない平日夜や日曜祝日に利用できるようにした。11年からは、早番や遅番の交代制勤務から夜勤を切り離し、専門職員が担当する「夜勤専任化」を本格導入。夜勤がでない職員にも配慮している。こうした取り組みで15年度、都の「女性活躍推進大賞優秀賞」や、町田市の「仕事と家庭の両立推進企業賞」に選ばれている。職員寮では、在宅中の母親が子どもの世話から離れて過剰な世話をし、子どもが自立するよう環境を整えたり、子どもの学費を支援したりといったことにも取り組んでいる。森さんは「シングルマザーの方たちが自立した生活をおくれるよう環境を整えたい。このままでは生活保護に頼らざるを得ないという方にこそ、ぜひ来てほしい」と話している。（武井秀）

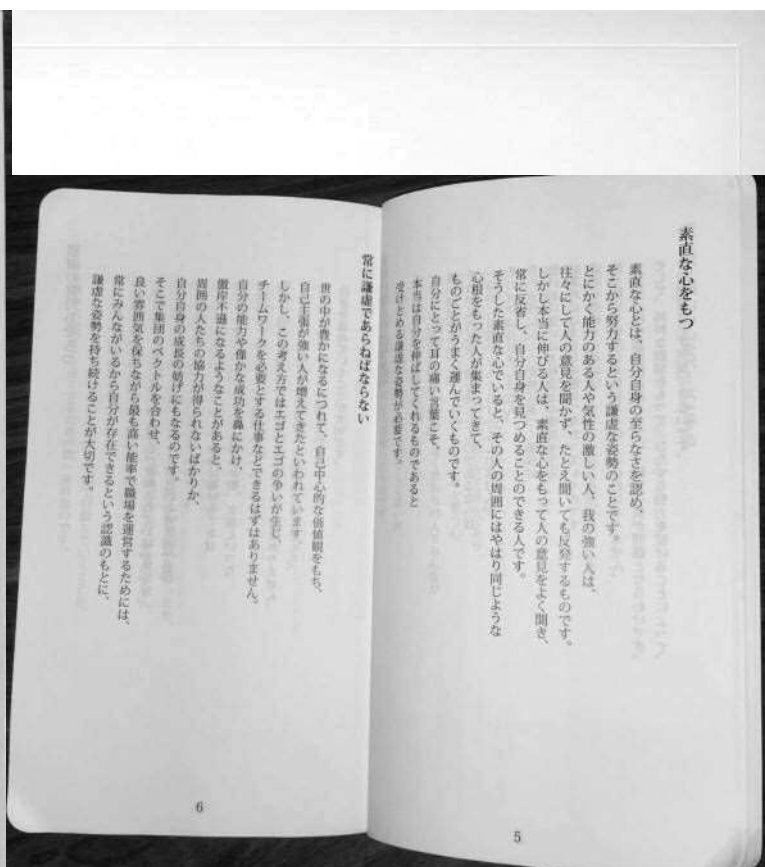
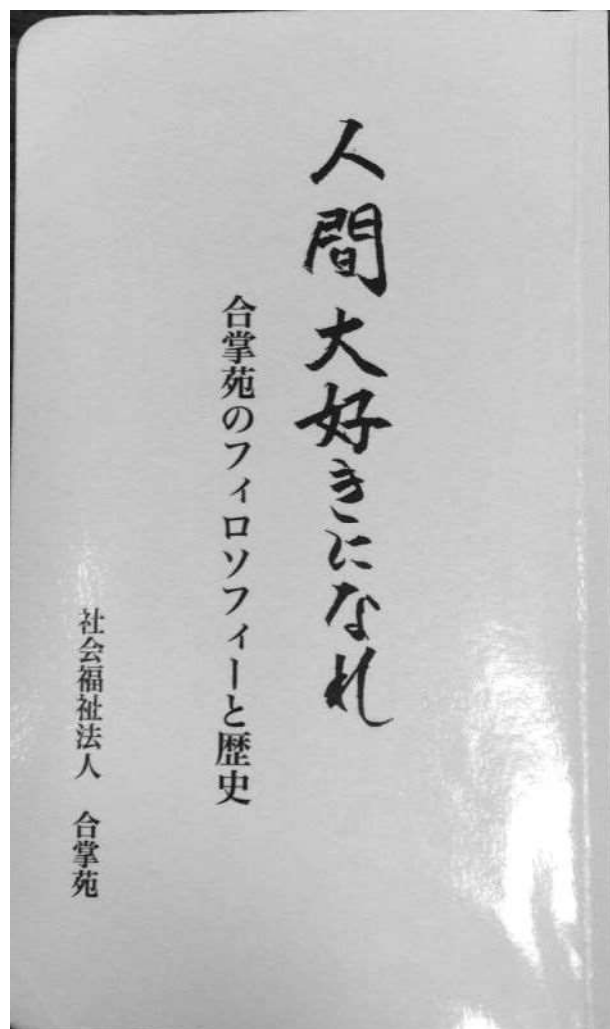
テーブルやソファ、大型テレビなどが備えられたリビングダイニング＝町田市金森東3丁目



2016年8月19日
朝日新聞多摩版

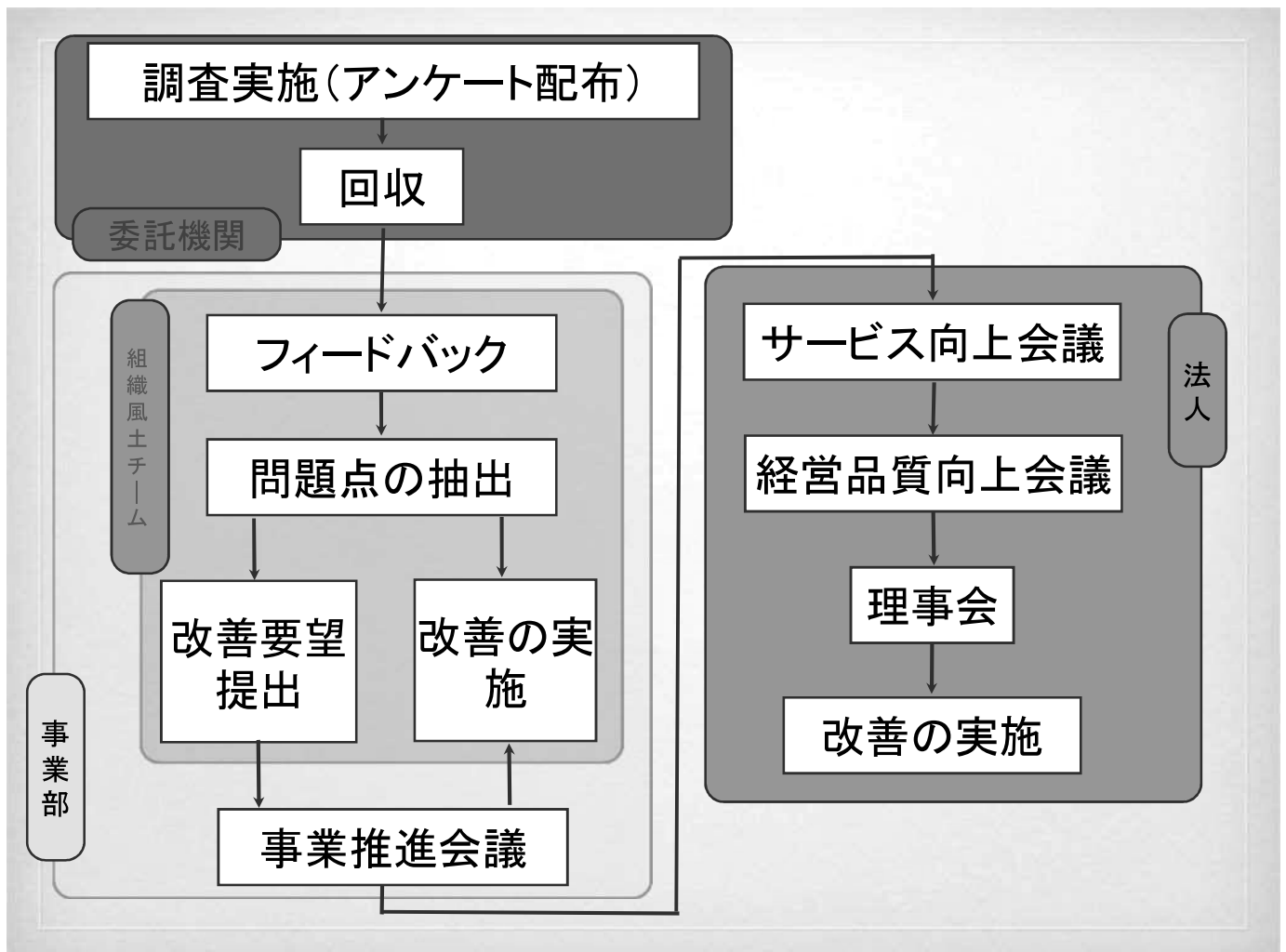
理念教育

- 採用時オリエンテーション
- 誕生月研修
- 毎日の理念研修
- フィロソフィ手帳



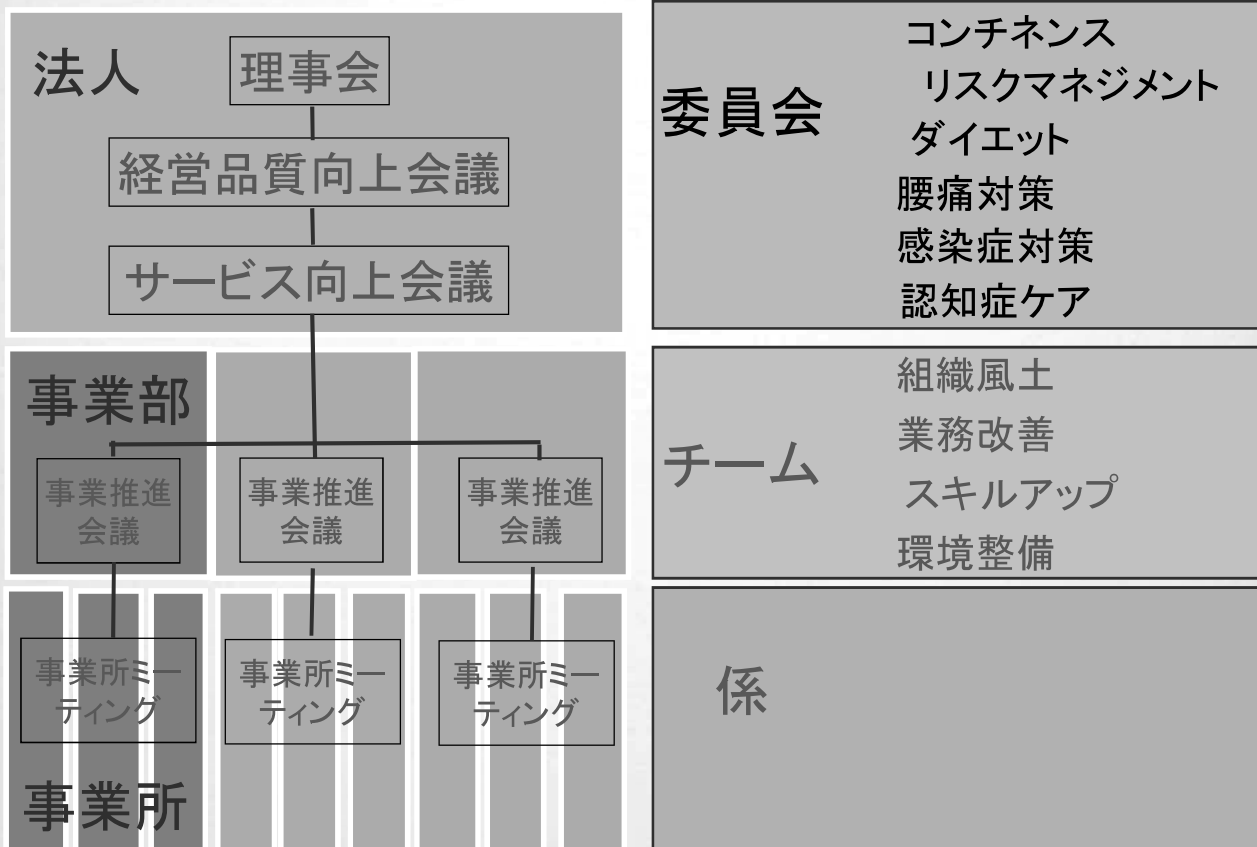
コミュニケーション

- コミュニケーションは離職率低下の切り札
- 面談
- 組織風土調査を年1回実施
- 誕生日プレゼント
- サンクスカード



働きがい

- ・ 働きがいとは学び合い成長する環境
- ・ クロスファンクションが重要
- ・ 委員会、チームで実行計画を作成
- ・ 経営計画書で目標を全員に周知
- ・ 戦略作成に全員が参加する仕組み



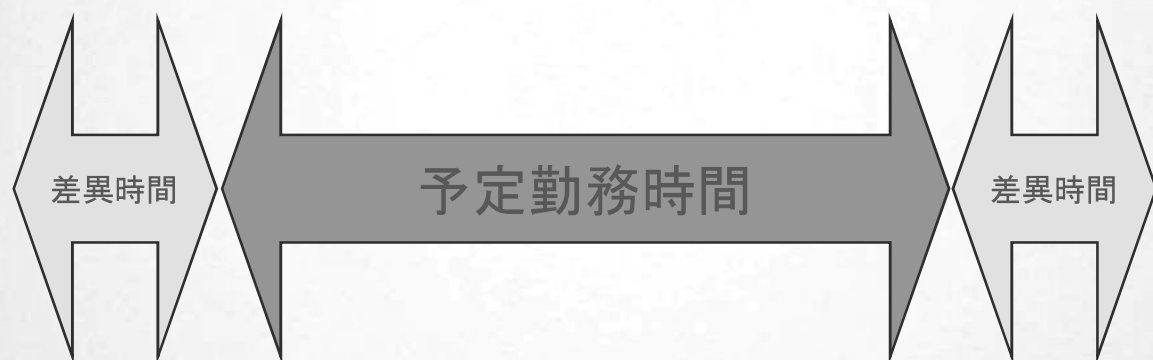
実行計画作成

- 半期に1回、実行計画を作成する。
- 全事業所、委員会、チーム等で作成する。
- 全員で話し合い、作成することが重要。



働きやすさ

- サービス残業対策⇨サービス残業ゼロ
- 残業対策⇨残業ゼロ
- 有給休暇取得率向上⇨取得率100%
- 長期休暇⇨全員が1週間以上の長期休暇を取得
- 子育て支援⇨出産理由による退職者ゼロ
- 腰痛対策⇨腰痛理由による退職者ゼロ



差異時間が30分を超過した場合は理由を申告する。

- ① 私的コミュニケーション
- ② 自己啓発(勉強会含む)
- ③ ゆとり出勤

差異時間の推移

差異時間の推移 (正職員1ヶ月当たり平均)	法 人	金 森	輝の杜	鶴の苑
2012年度	13.3	12.6	16.2	12.2
2013年度	12.5	12.3	12.1	13.2
2014年度	13.9	13.6	13.6	14.8
2015年度	11.5	10.9	11.9	13.1
2016年度	7.3	6.6	6.9	9.2

残業時間の推移

残業時間の推移 (正職員1ヶ月当たり平均)	法人	金森	輝の杜	鶴の苑
2012年度	10	8.8	16.2	7
2013年度	12.8	12.3	18.6	8.8
2014年度	10	9.4	13.5	9.3
2015年度	9.2	8.1	16.5	7.2
2016年度	7.6	7.6	11	5.2

有給休暇取得率の推移

(全職員平均)

	28年	27年	26年	25年
金森事業部	62.30	64.20	65.50	63.30
輝の杜事業部	56.20	52.10	66.70	63.20
鶴の苑事業部	72.30	70.90	68.10	62.10
法人全体	64.60	64.50	66.80	62.90

子育て支援

勤務

6時間まで時短勤務可能

託児室



利用料無料
小学生まで利用可能

手当

子ども手当

1人につき15000円
(18歳まで・上限なし)

産前休暇8週(有給)
産後休暇8週(有給)
産前休暇8週のうち2週は妊娠
後いつでも取得可能

子の看護休暇1人目から年間1
0日(有給)小学6年生まで取得
可能

休暇

退職率の推移

退職率の推移	正規	有期
2012年度	13.20%	16.20%
2013年度	10.40%	12.70%
2014年度	9.80%	16.50%
2015年度	7.90%	18.60%
2016年度	8.60%	11.50%

在籍年数別退職者数

退職率の推移	正規	有期
3ヶ月未満	0人	3人
6ヶ月未満	1人	3人
1年未満	1人	2人
3年未満	6人	5人
5年未満	4人	7人
5年以上	4人	29人
合計	16人	49人

腰痛対策



ロボット技術の導入
(スマートスーツ導入)

平成28年1月 試験導入
平成28年度より本格導入予定

効率化



デュアルディスプレイ
による効率化

効率化



インカムの導入

効率化



ソフトフォンによる
ハンズフリー化

効率化



SKYPEでの会議

環境整備で介護を良くしよう

成果

人に投資する
・職場環境改善
・福利厚生向上
・教育の充実

更なる
お客様
サービスの
向上

【「仕組み」を作る】
・役割と責任を決める
(人に仕事をつけない)
・フローを明確にする
・締め切りを守る

情報
環境整備

4S(整理・整頓・清掃・
清潔)
5T(定位置・定量・定
方向・表示・標識)

物的
環境整備

人的
環境整備

理念
コミュニケーション
躰(礼儀・マナー)
チームワーク

