



## 些細な出来事でも素早く気づいて対処 職員が一人で抱え込まない

### 人材定着の背景

昭和61年の法人認可以来、特別養護老人ホーム等の高齢者福祉、障害者支援施設等の障がい者福祉、こども園の児童福祉と3分野の福祉サービスを総合的に提供しており、法人全体の職員数は300名を超える。

同朋会では、「苦労して採用した職員が長く働き続けることができず退職してしまう」「新入職員一人ひとりに寄り添った指導が十分にできない」という定着の課題を抱えていた。

様々な取り組みを経て現在では、毎月の「経営分析会議」での情報共有、法人内階層別研修、事例研究発表会、一部施設でのメンターシップ制度導入など法人一丸となって職員を育成し、働きやすい職場環境に取り組んでいる。

令和元年度には、採用1年目の職員定着率100%を達成、比較的低い離職率を維持している。

### 人材定着の取り組み

「経営分析会議」では、法人内の幹部職員(施設長など)約20名が毎月集まり、職員の採用状況、退職理由の分析や各事業所の取り組みなどを意見交換している。高齢、障がい、児童分野の事業所があることで、他の分野から学び合うことが可能であり、強みとなっている。

法人内階層別研修では、初任者から幹部職員まで5コースあり、それぞれねらいを定め実施している。入職1年目が対象の初任者研修では、法人の理念や歴史を理事長から学ぶとともに、接遇・マナー、職員としての心得を身に付けることを目指す。職員は研修から自身に期待されている仕事を理解し、資格取

得を前向きに考えたり、「気づき」を職務に活かす動きにつながっている。長引くコロナ禍においては、感染予防対策を取り上げ、Zoomを使ったオンラインで研修を実施している。

さらに、法人の中でも職員数が多い、特別養護老人ホーム椿野苑では、新人職員をサポートする「メンターシップ制度」を平成29年度末から導入し、新人職員の不安や悩み、疑問に対しサポートしている。先輩職員が一对一で実践指導するが、指導を担う先輩職員だけでなく職場全体で新人職員を育てていくために、職員全員に向けての研修も行い準備をした。

新人職員からは、「わからないままにすることなく、業務をすすめることができた」「相談しやすい雰囲気の中で楽しく仕事ができている」と好評で、コミュニケーションの向上が定着に大きくつながっていると言える。

### 「風通し良好」「すぐ解決」をキーワードに

同朋会では、風通しの良い職場となるよう、事業所単位でも工夫している。例えば、保育園では、報告・連絡・相談の仕組みづくりの一つとして、3歳以上児と未満児それぞれにノートを用意し、毎朝職員が前日気になった出来事について記入、全職員で共有している。些細な出来事でも、リーダーや管理職が素早く気づいて対処することにより、特に経験年数の少ない職員に押し付けたり、一人で抱え込むことのないようにしているという。

さらに、多様な働き方を認め制度化することにも、外部の社会保険労務士と連携しながら取り組んでいる。妊娠中の職員の業務範囲を可視化する、副業に関するガイドラインを定めるなど職員の状況を踏まえた働き方を法人として示すことにより、安心して働く、他の職員からの不平不満をなくすなど、円滑な業務につながる取り組みが多くみられた。



椿野苑の職員全員を対象とする「メンターシップ研修」

### 人材定着につながる調査判定項目

今回調査対象とした項目

今回調査対象としていない項目

定期的な面談の実施

計画的な職員育成

負担軽減につながる  
ロホット等の導入

待遇・福利厚生の充実

新規入職者への  
安心づくり

やる気につながる  
職場カルチャー



岐阜県介護人材  
育成事業者  
認定制度グレード2



岐阜県ワーク・  
ライフ・バランス推進  
エクセレント企業