



クリニック、老人保健施設などが併設される
メディカルセンターフェニックス

介護・福祉人材の 定着事例④

(調査時期：令和2年12月)

法人名

特定医療法人 フェニックス
社会福祉法人 フェニックス

所在地：各務原市鷺沼各務原町
6丁目50

事業概要：介護老人保健施設、
特別養護老人ホーム、
デイサービス、グループホーム、
地域包括支援センター、
事業所内託児所 等

子育て世代の従業員支援と、働き方の多様性への対応が 職場のモチベーションアップと生産性向上のカギ

人材定着の背景

「スタッフよし、ご利用者よし、地域よしの“三方よし”」を経営方針の中心に据えグループ一体となって地域包括ケア、地域共生社会づくりに取り組んでいるフェニックスグループでは、約30拠点の医療、福祉施設で530名程の職員が働いている。法人では、介護人材について年齢や経験、性別、国籍、障がいの有無等に関わらず、だれもが持てる力を発揮し、支え合える職場づくりを目指し、また職員とその家族、地域とのつながりを大切にしている。

過去に離職率が高い時期もあったが、改善計画を立て、特に子育て世代の従業員支援や、後述するチーム貢献度が見える化などの制度運用に取り組み、職員の働く環境を整えたことで離職率が改善し、職員定着の効果を上げている。

人材定着の取り組み

【託児料金ポイント制】

子育て世代の従業員支援として、法人では2カ所の事業所内保育所を運営、週末・長期休暇中には学童保育を行っている。その運用にあたっては「託児料金ポイント制」を設けており、これは客観的な指標を用いて、子育て世代の従業員の「がんばり」が見える化し、適正な評価・処遇につながるものである。

制度を利用する本人には部署(チーム)にできるだけ貢献しようという意識が生まれ、また、チームメンバーにも本人の「がんばり」が伝わり、モチベーションアップにつながっている。かつては誰もが一律安い料金で保育サービスを利用できるようにしていたが、利用する従業員が増えるにつれ同じ勤務パターンばかりが重なりシフトが組めなくなったり、また子育て世代以外の従業員との間に意識差や心の壁が生まれたりした。こうした課題を解決するためポイント制では、例えば月に一日でも土日に勤務するとポイント加算がつき以前より利用

料金が安くなるなど、子育て世代のやる気を喚起している。またチームメンバーにも子育て世代の従業員の「がんばり」を見せることによる良い刺激が生まれ、全体としてチームワークの改善が見られた。

託児料金ポイント制が浸透した結果、出産育児を理由とした離職はなくなり、また事業所内保育所の利用を希望する方の応募も増えているという。

託児料金ポイント制は、子育て世代の託児料金を補助するだけでなく、「チームを一つにする子育て支援」として機能している(勤務時間による基準点数に専門職加算や土日出勤加算がある。)



【働き方の多様性への対応とチーム生産性の向上】

専門性に応じた分業体制を整え、常勤から非常勤まで誰もが持てる能力に応じて力を発揮できる体制にした。

子育てなどを理由に非常勤となっても管理業務や専門性の高い業務を担えるよう、非常勤職員のチームへの貢献度が見える化し、適正に評価して処遇に反映させることで、職員のやる気アップにつながった。また、中核的立場の常勤職員が夜勤シフトに入ることで日勤帯のマンパワーが不足しがちであったのが、非常勤職員が同じ立場で日中対応できるようになりシフト改善にもなった。

また、専門性の高い介護を行う職員の負担軽減を目的とし、中高年齢層を対象とした「介護助手」を雇用している。これにより、中高年齢層の就業機会も増え、同時に介護職員が本来の利用者に向き合う時間が増えて、チーム全体の生産性が向上した。

職員のモチベーション向上に様々な取り組み

働きやすい環境の整備や働き方の多様性に対応した制度は、同時に職員のやる気を引き出す効果があると思われる。前述の子育て世代支援の託児料金ポイント制や「介護助手」を採用するなどの業務の分業化の取り組みは、事実、職員の働きやすさによる離職防止になっていると共に、職員の仕事へのモチベーションの向上にもつながっているという。これ以外に、職員間で感謝の気持ちを交換する「サンクスカード」の実施や、職場の「環境整備」に関する職員の提案制度への経営者側の積極的対応も窺えた。

ここで紹介した以外にも、県の「介護人材育成事業者認定制度^{*1}」グレード1を取得し、またワークライフバランス推進エクセレント企業に認定されているフェニックスグループでは、職員の確保・定着・育成につながる様々な取り組みが行われている。中には若い独身世代を対象にした、自身の将来を考える「ライフデザインセミナー」などユニークなものもあり、地域の他のエクセレント企業とも協力連携する「出会いの場イベント交流会」などグループ内を超えた取り組みも行われている。

^{*1} 介護人材育成事業者認定制度：介護人材の育成及び職場環境の改善に関し、岐阜県が事業所の評価項目の確認基準の達成状況を3つのグレードで認定する制度

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
ロボット等の導入

処遇・福利厚生充実

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1



岐阜県ワーク・
ライフ・バランス推進
エクセレント企業