



いちいの杜ハートフル 施設の外観

介護・福祉人材の 定着事例⑦

(調査時期：令和2年12月)
(令和4年2月更新)

法人名・事業所名

社会福祉法人 平成会 障害者支援施設 いちいの杜ハートフル

所在地：関門市平賀大知洞566-1
事業概要：施設入所、短期入所、
生活介護 等

職員の健康状態に合わせた柔軟な働き方への配慮

人材定着の背景

平成16年の開設当初より、職員の健康状態等に合わせた業務体制を整えている。

法人が「ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」の認定を受けており、職員の仕事と子育ての両立も支援している。多い時で5人の職員が育児休業を取得し、復帰後は時短勤務により従事を継続するなど、取り組みの成果があらわれている。

さらに、「新人職員の育成システム」により、入職から3か月間、相談役の職員が月2回状況を確認し、サポートしている。

高年齢を理由とした離職などはあるが、正職員の平均勤続年数は13年と定着の良い状態が続いている。

人材定着の取り組み

年2回、全ての職員を対象とする面談では、まず健康状態について心配なことはないか確認している。主に身体に障がいのある利用者を支援する施設であることから、意識して職員の健康状態の把握に努めているという。

健康状態等に合わせた勤務を調整した具体例について、夜勤にも従事していた支援員から、持病により退職を考えていると申し出があったケースでは、医師から生活リズムを整えるよう診断されたことに基づき、日勤のみの従事に変更した。勤務内容を変更したことについては、施設長から他の職員に差し

支えのない範囲で説明し、周りの職員の理解を得て安心して働くことができる環境を整えているという。他にも、腰痛を抱えていた支援員は、本人との面談で可能な従事を確認したうえで業務内容を組み立て、育児休業から復帰する職員は、復帰前に面談を実施し、短時間勤務の希望などを聞き子育てとの両立ができるよう支援している。健康状態の改善に合わせて徐々に以前の勤務に戻しているとのことで、やむを得ず退職に至った職員もいるが、継続して働けるよう工夫しているケースが複数みられた。

また、目標管理制度も採り入れ、個々の目標成果を賞与に反映している。先の面談で半年ごとに振り返り、職員から挑戦したことや力を入れて取り組んだことについて聞き、次の目標を設定している。評価に関わるリーダークラスの職員約10名を対象に、社会保険労務士による研修を実施し、評価のばらつきがないようにしている。

「5S」活動を推進し、年1回の表彰を実施

いちいの杜ハートフルでは、施設内の環境を整備する「5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)」活動を推進し、年に一度表彰する取り組みをしている。共有スペースの整理や備品置き場の整頓など、部門ごとに改善した内容について報告書にまとめる。後日、施設内の「安全衛生委員会」が改善の状況や5Sが維持されているかなどについて点検し、他の模範となる取り組みに対して表彰状を贈る。

年10件ほどの改善報告があり、職員のさらなる働きやすさ向上につながっている。



他の模範となる5S活動に取り組んだ部門へ贈った表彰状

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



岐阜県ワーク・
ライフ・バランス推進
エクセレント企業