



## 社員・シャインな職場訪問記<sup>36</sup>



7年前に開所した「ぼれぼれケアセンター白樺」などを運営する社会福祉法人うねび会様。平成29年度「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業・若年者雇用推進部門」に表彰されたのは、介護職の未経験者を積極的に採用、育成したことが評価されてのことです。施設長の**日下哲也様**にお話をうかがいました。



### 社会福祉法人 うねび会

事業内容：特別養護老人ホーム、老人短期入所事業、居宅介護支援、認知症対応型共同生活介護、通所介護、訪問介護、有料老人ホーム、かしはら街の介護相談室

所在地：橿原市北越智町322

TEL：0744-28-6511 URL：http://www.porepore.co.jp/

#### 未経験者の採用を積極的に行われた理由は 何だったのでしょうか。

グループ法人の株式会社ひまわりの会が働きやすいということで離職率も低く、7年前に設立したうねび会もそれを継続していきたいと考えていましたが、新施設の開所ということもあり、当初2～3年はなかなか職員が定着しませんでした。そうしたなかで、全く違う業種のアルバイトをしていたり、専門学校は卒業したけれど介護職に就かないままだったりという未経験の若い方たちを積極的に採用し、私たちが育成することにしました。即戦力にはなりませんが、白紙の状態での教育するので、むしろ早く順応してもらえるように思います。一定の基準を越えれば正職員に登用しており、すでに事業所の管理者を務めるまでになった職員もいます。

#### 「働きやすい職場づくり」に向けての その他の取り組みについても教えてください。

まず取り組んだのは、職員一人ひとりとじっくりコミュニケーションを取ることでした。今では年に2回、全職員と個々に面談し、各自の目標管理を確認するほか、職場での悩み、不満に耳を傾けています。課題があれば、全体で改善に向けて取り組んでいます。

リーダーたちとも、離職率を下げるためにどうすればいいのかを徹底議論したことがあり、併設されている保育園の利用料を半額としたり配偶者の出産前後や、子どもの卒業式や入学式にも休日を付与しています。永年勤続表彰制度を設けて、勤続年数によって特別休暇を付与したり、通常の有給休暇も含めて、それらを消化するよう日頃から働きかけています。

さらに、今年度から社内補助制度を設けて、親睦会やサークル活動、外部勉強会への参加、専門書の購入などを補助しています。山登りに出かけたり飲み会をしたりと、職場内で親睦を深めてくれるのは良いことだと思いますね。

#### 人材育成にも熱心に取り組まれています が、具体的にはどのようなことを？

新人職員にはOJT制度を導入し、3ヶ月間、定められたカリキュラムに則って指導しています。また、1ヶ月に1回開催しているキャリアアップ研修会への参加には手当てもつけていますし、リーダーに対しては2ヶ月に1回のマネジメント研修を実施しています。自分の事業所しか知らないという「井の中の蛙」では、介護観が狭くなると考えていますので、外から学ぶ機会も多く作っています。

#### 「働きやすい職場づくり」の 経営上の利点をどうお考えですか。

職員が定着すれば、利用者への介護サービスの質が向上。利用者や地域の満足度を高め、ひいては経営の安定につながります。働きやすさは、職員のモチベーションアップにもつながるでしょう。

弊施設は「多世代の共生ケア施設」をコンセプトとして、若年層の雇用に注力する一方で、60代以上の職員も大きな戦力と考えています。長年に培った生活経験が、利用者の方の生活介助をするうえで役立っていますし、利用者のゆっくりとしたペースにも向いています。また、障害を持った方も雇用しており、さまざまな世代、立場の職員と地域とが共生できる職場づくりをこれからも目指していきたいと考えています。

