

働き方改革を  
推進!

## 「働きやすい職場づくり」を推進中! 定着率が大幅に向上、メンター制度導入で次のステップへ



NPO法人あゆみ福祉会は、地域社会福祉事業の向上に寄与する

ことを目的として、心身に障害を持つ方に対する「居宅介護・訪問介護事業」「障害児通所支援事業」「グループホーム事業」「生活介護事業」「相談支援事業」を行っています。合わせて8つの拠点を持つ、幅広い福祉事業を行うNPO法人です。

福祉業界共通の課題として職員の定着率の低さがありました。慢性的な人手不足のため採用は各事業部で行い、教育は現場任せのOJTで統一されていないことも定着率の低さにつながっていると考えました。また、中途採用の職員に対して系統立った教育が行えていないことも悩みでした。そこで、課題解決のための主な取組として、各種制度と諸規程の整備、抜本的な組織変更による職場改革、人事採用と教育体系の見直しを行いました。

### 各種制度と規程整備で年齢、性別を問わない多様な働き方を実現

あゆみ福祉会では事業部ごとに勤務形態が大きく異なります。職員に寄り添った制度にするため、就業規則を事業部ごとに作成しました。本人希望に合わせた勤務形態、負担の少ない部署配置や、働きやすい時間を切り出した勤務シフトを導入して、家庭を持つ女性でも無理なく働けるようにしたのも工夫の一つです。福祉業界で従事する女性の割合は多く、あゆみ福祉会でも7割近くが女性職員で、女性管理職も多く登用されています。また、女性だけでなく高齢者も活躍しています。定年制は廃止しており、90名の職員のうち29名が60歳以上です。下は20代の女子大生から上は77歳まで、様々な年齢と多様なバックグラウンドを持った方が共に働いています。

### 組織変更による職場改革、 人事と教育体系を見直す

現在の理事のメンバーは、働きやすい職場環境を作り、利用者支援の質を向上するため、経営を一緒に変えていきたいという人を職員から募り、手を上げた方々です。令和元年度、組織改善のための委員会を立ち上げました。理事の変更から始まる職場改革の取組をスタートするに当たり、同じ志で同じ方向へ進んでいくため、事業部ごとにクレドと呼ばれる職員の行動指針を作り上げました。設立時の理念をもとに事業部責任者が全体の行動指針を定め、各事業部において職員が目標とクレドを検討しました。

人事については、各事業部での採用から法人としての採用・教育に切り替えました。長く働いてもらえるよう、入職後1か月目、3か月目の振り返り面談を実施、細かいケアを行いながら仕事上の不安・不満・疑問を聞く機会を持っています。同時に、従来の人事考課制度を見直し、頑張れば給料がこれだけ上がるということを可視化しました。

教育体系は現場でのOJTだけでなく、公益財団法人介護労働安定センター協力のもと年6回の法人内研修を実施、常勤・非常勤関係なく勤務時間内に参加できます。また令和元年度から外部研修も取り入れられました。

### 新入職員受入りにメンター制度本格導入

これらの取組により、以前は年間20人以上いた退職者を減らすことができ、離職率は10%を切りました。退職した方は、仕事自体が自分に合わないかと判断された方です。定着



日常生活の支援を行う  
グループホーム事業の職員

率が上がり、意見が出やすい風土になってきた

と、手応えを感じています。これからも継続して理念の浸透と教育体系作りをしながら、委員会制度を軌道に乗せ、「職員が働きやすい職場」を目指していきます。

また、先輩が後輩のメンタルケアをしながら仕事を教えるメンター制度を取り入れたいと考えています。新入職員の受入れのための体制整備として、メンター制度は有効な手段だからです。そのために、埼玉県の「アドバイザー派遣制度」を使い、メンター制度についての知識や導入手順についてアドバイスを受けました。組織改善のための委員会にも、アドバイザーの方に入っていていただいていた活発な意見交換ができました。仕組みを作り、いよいよ本格的に導入していきます。

### 社会福祉法人化を視野に地域貢献

代表理事の新井明彦氏は、今後について、「利用者の高齢化に伴いその人の個性や希望を大切にしながらその人らしい生活を送るためにはどう支援していくか、看護師の常駐が必要な重度障害、医療的ケアが必要な子供の受入れ可能な施設が少ない中、どう維持していくかなど、支援の課題は山積している。社会福祉法人化を視野に入れながら、職員のスキルアップを図り、『住み慣れた地域でのケア』を提供できる体制を作って地域貢献をしていきたい」と語っています。

明るく笑顔で接する  
多機能型事業所あゆみの職員

