

## 特別養護老人ホーム ぽれぽれケアセンター白檀

〒634-0823 橿原市北越智町322

社会福祉法人 うねび会

事業概要：地域密着型特別養護老人ホーム(定員29名)、グループホーム(定員18名)、ショートステイ(定員10名)、デイサービス(定員30名)、居宅介護支援事業所、訪問介護、地域包括支援センター、事業所内保育所、有料老人ホーム

職員体制：正規職員31名、常勤職員(非正規)10名、非常勤・パート93名

お話を伺った方：施設長 日下哲也さん

※職員体制は令和2年11月1日現在

アクティブ  
シニア

障害者

新卒・若者

## リーダーとの対話や職員研修、カウンセリングを充実させ、離職率低下に貢献

高い離職率となった時代に、現場リーダーと真剣に対応を協議するなかで、リーダーの役割、自覚が重要であることに気づき、研修にも力を入れています。その取り組みのなかで成果は着実に表れており、離職率は10%にまで下がっています。

### 職場定着はリーダーの役割がカギ

先代理事長は大手企業の役員を経験しており、当法人では、利用者や職員の声を経営に反映していく姿勢を大切にしています。

過去に離職率が20%を超える時期があり、そこから現場のリーダーと本気で話し合うようになりました。取り組んだのは、職員1人ひとりとじっくりコミュニケーションを取ることです。特に、離職者防止のために、「**リーダーの役割、ケアする人をケアすることの大切さ**」を最も重要視しました。

リーダーの育成のために、3年前から2か月に1回のマネジメント研修を実施し、介護職とリーダーとの役割の違いを学ぶ機会をつくりました。職員の退職の状況を定期的にリーダーに伝え、時間をかけて**離職防止について話し合い**、改善計画の立案・実行に取り組むなかで、職員の意識の変化につながりました。**令和元年度の離職率は10%に下がっています。**

さらなる工夫として、**外部相談窓口（カウンセリング）を設置しました**。入社3か月以内の新入職員は必須で受講し、悩みを抱えるリーダーや職員に対しても活用を周知しています。早めに職員の不安・不満に気づくようサポート体制を構築した結果、**1年以内の新人の離職者が12名から6名に半減**しました。

当施設の「**働き方改革**」を令和2年度から**実践し**、リーダーに集中している仕事の見直し残業時間の共有、仕事のシェア、さらには**不要な会議の削減、委員会の廃止を実現し**、業務の効率化をめざすことにしています。





## 担当教諭やジョブコーチと連携し、障害のある職員の定着を図る

当施設では、発達障害者や知的障害者、精神障害者を採用しています。障害のある職員が円滑に職場になじんでいけるよう、職員の特別支援学校時代の**担当教諭やジョブコーチ等と連携**し、定期的に定着に向けた相談をしています。

また、障害のある職員に対し、施設は合理的配慮を行

うことが必要です。職員全体に対し、**障害のある職員とともに働くことについての勉強会や研修会**を開催していますが、まずは、「だれでも何かしら苦手なことがある」ことを前提に、お互いに認め合い、支え合う職場の風土や雰囲気づくりに取り組んでいます。



## 若手採用は高校生に注目



新卒学生や若い職員の確保は年々厳しさを増していますが、施設の根幹を担う人材を育成するためにもぜひとも採用したい人材です。

ぼればれでは、**高校生のインターンシップの活用と高卒者の確保**に注力しています。高校を訪問し、事業所の説明や実習の案内を行っています。インターンに応募した学生は卒業後の採用につながる事が多く、高校生のインターンシップを継続していきたいと思っています。



## 「生活支援隊」の高齢者が特技を発揮して運営協力

ぼればれの運営方針として、地域の人々から「信頼」と「共感」を得られるよう、地域社会との積極的な交流をめざしています。4階建てのぼればれの1階には、地域交流スペースを設けており、公民館のように地域の人たちが自由に利用できるようになっています。

また、ぼればれには庭園や農園があり、そのお世話をさせていただく役割を担っているのが、「**生活支援隊**」と名付けた地域住民の有償ボランティアの方々です。**高齢者が中心ですが、大工や農業経験者もあり**、農園の世話や庭づくりはもちろんのこと、クリスマスやお正月などの行事の手伝いにも、多様な才能を発揮いただいています。

