

タイトル：顔が見える町『芦別』だからこそできる人材の活用と可能性
～10代から70代まで活躍できる社会福祉法人を目指して～

キーワード

人材活用			
有償ボランティア	施設種別	特養	施設名
ユニットキーパー			特別養護老人ホーム 芦別慈恵園

	氏名	職種	備考
研究者 (取組に関わった方 のお名前5名まで)	① 鈴木 章夫	業務係長(事務員)	
	②		
	③		
	④		
	⑤		

施設の概要

※ここに記載した内容のうち、発表内容に直接重要な関係を持たない事項については、本資料をもって発表の際の説明から省略してください。

設置主体	社会福祉法人	経営主体	社会福祉法人 芦別慈恵園
開設年月日	昭和44年12月7日	所在市町村	芦別市
市町村人口	13,980 人	65歳以上人口 (高齢化率)	6,285人 (高齢化率 45%)
利用者定員数	72 人	利用者平均年齢	89.2 歳
職員数	74 人	職員数内訳	介護職 33名 看護職 7名
併設施設・事業	短期入所者生活介護(6床)、地域密着型介護老人福祉施設(20床)、地域密着型通所介護・緩和型(18名+7名)、認知症対応型通所介護(10名)、訪問介護事業所、居宅支援事業所、サービス付き高齢者向け住宅、配食サービス、地域食		
施設のサービスの概要	【施設理念】『和顔愛語』～人に優しい笑顔で心は豊かに言葉は和やかに～ 【介護理念】①ひとりひとりの生活や暮らしを大切にします ②最後の時まで口から食べる食事の工夫をします ③ご家族と一緒に看取りします		

発表の概要

<p>①取り組んだ課題</p> <p>学校訪問など地道な営業活動を続けているが、芦別＝田舎という若者のイメージもあり、学卒者の新採用が年々難しい現状がある。芦別慈恵園の伝統と、歴史、ケアの取組みは、学校側からは評価頂いており地元出身の学生は就職に繋がっているが、市外の学生は「都会志向」で見学にも来ない。</p> <p>安定した経営を行うためには人材確保が重要であり、地元の高校生が就職しやすいよう、在学中から有償ボランティアとして介護に触れ職員と馴染みの関係作りを始める。</p> <p>また、60歳以上でも働く意欲のある方が活躍できる様にユニットキーパー(介護アシスタント)の雇用を試行する。</p> <p>②具体的な取り組み</p> <ol style="list-style-type: none"> 有償ボランティアの導入(就職前の関係づくり) <ul style="list-style-type: none"> H27年から夏休み・冬休み期間に短期アルバイトとして雇用。 H30年から高校のアルバイトが解禁(H29までは禁止だった)となり、11月～6名をアルバイトとして雇用(週2回) 初任者研修へのスカウト、受講者を採用し育てる。 ホームページをリニューアル「見える化・見せる化」 <ul style="list-style-type: none"> H30全面リニューアル。 写真で楽しめる様SNSの活用、動画コンテンツを充実させて目で楽しめる工夫をする。 採用後は辞めたくない様に目配り、気配り、手をかける <ul style="list-style-type: none"> 新人研修(月1回、業務の振り返りと課題の確認) 福利厚生(親睦会、旅行会、サークル活動)で仲間作り。 チューター制度で先輩職員と二人三脚、お互いに成長する。 委員会活動を通じて仕事の責任をもつ(介護技術、もみ塾等) 年度末に面接し評価を伝え次年度の課題を明確にする。 ユニットキーパー試行 <ul style="list-style-type: none"> H29年から採用 導入時は見守り程度からスタートしたが、経験と実績を重ね評価制度を取り入れる。(キーパーもステップアップする) 	<p>③活動の成果と評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 新規学卒者の定着 <ul style="list-style-type: none"> 有償ボランティア経験者からの採用(2年で3名) 高卒者採用、過去5年5名採用(離職…転職1) 専卒者・短大卒者採用、過去5年7名採用(離職1名…結婚) ⇒過去5年の採用12名、在職10名、離職2名 定着率83.3% 芦別出身者 在職10名中9名 90% 有償ボランティアを通して本人も法人も、お互いにマッチングできる。 ユニットキーパーの成長(最年少66歳、最年長76歳、雇用平均70.1歳) <ul style="list-style-type: none"> 60代、70代でも仕事できる喜びが、成長に繋がる。 この年齢でも役に立つ事ができる嬉しさ。 (主として見守り、水分準備、食器洗い、洗濯、シーツ交換、入浴準備) CWがケアに専念できる環境を作ってくれる 分業する事でCWの介護負担、ストレスが軽減に繋がった(キーパーが見守りする事で安心してWC介助、訪室、居室内のケアが出来る様になった) <p>④今後の課題</p> <ol style="list-style-type: none"> 雇用について(地元だけでなく市外からの採用が必要) <ul style="list-style-type: none"> 地元の高校との関係は深まっており、今後は市外の高校へのアプローチ、芦別から進学した専門学校、短大からの採用を逃さない工夫。 ⇒市外の学生の有償ボランティアの活用、送迎を実施しての施設見学等。(学生から来るのを待つのではなく、こちらから施設に来るきっかけ、仕組みを作る。) 令和2年度より実務者研修開講予定。 労基署からの学び、働き方改革、職場で身近な相談相手が作れるか。 人財育成 <ul style="list-style-type: none"> 採用後5年は離職しなくなった。6年目～10年目の中堅職員の離職率が低下する事で、経営も安定、ケアも安定し質が高まる。 職員の成長+中堅職員の定着=経営の安定・町の活性化 <p>⑤参考資料など</p>
--	---

※「応募用紙」とともにメールにて【4月26日(金)】までにご提出ください→ roushikyo@dosyakyo.or.jp まで。