

# 「100」か「0」、「やり切る」か「燃え尽き」から脱却し、「長い目で長く働ける職場に」を目指した取り組み

社会福祉法人 なにわの里（大阪府）

**住 所** 〒 582-0025  
大阪府柏原市国分西 1-3-43 HOPE ハウス 202

**T E L** 072-976-0720

**U R L** <http://www.naniwanosato.jp>

**経 営 理 念** Compact & Consistent  
～身近な地域で、子どもから大人までの一貫した地域全体で支え合う、  
支援体制を構築する～

**事 業 内 容  
及 び 定 員**

- ・障害者支援施設 施設入所支援（40名）1か所  
生活介護事業（54名）1か所  
就労移行支援事業（6名）1か所
- ・グループホーム〔18名（9名×2か所）〕
- ・相談支援事業 1か所
- ・児童発達支援事業（10名）1か所
- ・放課後等デイサービス事業（10名）1か所
- ・保育所等訪問支援事業 1か所

**収 入**

①社会福祉事業	4億4千万円
（法人全体） 平成29年度決算	②公益事業 円
	③収益事業 円

**職 員 数** 100名（非常勤含）  
（法人全体）

**当 面 す る  
経 営 課 題**

- ・人財の確保、定着、育成
- ・開設30年近く経ってきた入所施設の建替え等ハードの更新
- ・増え続ける利用待機者への対応

「100」か「0」、「やり切る」か「燃え尽き」から脱却し、  
「長い目で長く働ける職場に」を目指した取り組み

社会福祉法人なにわの里  
理事長 前田研介

## まずは少しでも「なにわの里」の紹介

- 平成2年 自閉症児者親の会(現自閉症協会)のメンバーが設立
- 実施事業(柏原市・近鉄河内国分駅周辺に事業を集約)
  - ・施設入所支援事業(40名)【ライフサポートなにわ】
  - ・生活介護事業(2か所・65名)【ワークサポートなにわ/サテライト】
  - ・グループホーム(2か所・18名)【ホームなすび/ホームわらび】
  - ・児童発達支援、放課後デイ、保育所訪問(登録120名)【きつずサポートなにわ】
  - ・柏原市児童一般相談、計画相談(登録150名)【なにわの里 地域相談・連携室】
- 従業者数
  - ・エキスパート・ミドル職 スタッフ50名
  - ・アシスタント職 スタッフ50名程度

## 取り組みの背景

- 30年前に自閉症親の会のメンバーが立ち上げた入所施設において、長年、強度行動障害のある方への支援を進めてきた
- 他の施設では受け入れが困難な方の支援に挑戦することを誇りにしてきた半面、支援者が燃え尽きてしまうこともあり
- 切実な社会的ニーズを受け止めつつ、支援者が長く働き続けることができる職場をいかに構築していくことができるかをテーマに取り組みを進めた

## 長い目で長く働ける職場に① 「画一性から多様性へ」

- 職務・職責に応じた3職層の設定  
(エキスパート職・ミドル職・アシスタント職)
- 正規・非正規、常勤・非常勤の柔軟な運用  
(子育て、介護、ちょっと疲れた等にも対応)
- ダブルワークへの柔軟な対応
- 単身赴任者への対応  
(家族が地方で暮らすスタッフの住宅手当及び帰省費補助)
- カムバック手当  
(退職者が戻ってきた場合に手当を支給 ～10万)

## 長い目で長く働ける職場に② 「形式的から実態的(ライフステージに沿った)へ」

- 住宅手当を賃貸のみから持ち家にも  
(住宅を購入してからのほうが負担がUP)
- 地域ニーズに沿って、育児短時間勤務者向けの部署拡大  
(ローテーション勤務で退職から、通所日勤部署等で活躍)
- 子ども手当を国の制度と合わせて2万円/月 支給  
(国1.5万円時・法人5千円支給、国1万円時・法人1万円支給)
- 子ども手当を大学等に進学する22歳まで支給  
(一番、負担が重くなる時期まで対応)
- 国の制度以上に特に期限を設けず育児短時間勤務を延長  
(通勤距離、保育所や学童保育の状況等に沿って対応)

## 長い目で長く働ける職場に③ 「評価制度から年功制度へ」

- 評価制度をほぼ廃止し年功制度へ

「評価書類に追われる日々、個別支援計画が進まない」  
↓  
「個人の短期的な成果」より「チームでの中長期的な成果」

- 永年勤続表彰の実施  
(5年ごと、1万円/1年分 支給)

## 長い目で長く働ける職場に④ 「必死に働くから健康的に働くへ」

- 人間ドック受診への助成  
(35歳以上、～2万円)
- 健康手当金の支給  
(検診結果良好時 30代1万、40代2万、50代以上3万円支給)
- 住宅手当、近隣ほどUP  
(通勤時間が短いほど健康というデータあり。～3万円/月)
- 毎年職務調査を実施し個別に回答
- 複数の相談窓口の設置、メンタルヘルス研修の実施 等
- 健康経営優良法人2017・2018、大阪府健康経営アワード受賞

## 長い目で長く働ける職場に⑤ 「役職者中心から皆が活躍できる職場へ」

- 支援アドバイザー制度  
(専門性を磨くキャリア形成を支援)
- 研修講師、コンサルタント等の場用意  
(講師謝礼等を全額個人に)
- 自己啓発活動への助成  
(法人が実施する研修の他に、～10万円/年 支援)
- 法人広報誌、事例集の作成等 原稿執筆に謝礼  
(500円クオカード/400字)

## 長い目で長く働ける職場に⑥ 「ボランティア精神で頑張るから労に報いるへ」

- 年度末特別手当の支給  
(資金収支が黒字の場合、その2割を全スタッフに一律還元)
- 忘年会費全額補助  
(スタッフの家族も含)
- 家族会との連携  
(家族からの感謝状、家族との懇談、家族へのアンケート等)

## 長い目で長く働ける職場に⑦ 「会議でやりとりから日々の丁寧なやりとりへ」

- 配置基準以上の役職者の配置・対応  
(管理者・サビ管とは別に、部長・課長・係長・主任で管理)
- 常にスタッフの様子を確認、検討する場  
(毎月、毎週、毎日、スタッフの様子をやりとりする場)
- インフォーマル活動への補助  
(飲み会、サークル等 3人以上が集まる場、～2千円／回)



## 取り組みの成果

- スタッフそれぞれのライフステージ、ライフスタイルに沿って、活躍し続けていけるスタッフが増加した
  - バーンアウトするスタッフがほぼいなくなった
- ⇒ それぞれの取り組みがどれだけ影響したかは不明。  
おそらく制度をどれだけ整備したかよりも、  
日々の丁寧なやりとりが重要だと実感