

## 事例 3

直近3年の平均離職率(正職員)

7.3%

# 手厚い

# 福利厚生が

# 人材定着を導く

## 社会福祉法人みささぎ協会

先代から受け継ぐ人々を大事にするという考えを貫く  
社会福祉法人みささぎ協会は、  
さまざまな福利厚生制度により、  
人材確保と人材定着を同時に実現している。

### 職場復帰の呼び水に 夫婦応援制度で定着を図る

1987年に大阪府藤井寺市で設立された社会福祉法人みささぎ協会は、特別養護老人ホームを同市で2施設、堺市で1施設運営する職員数約350人の中規模法人だ。正規職員は58%と多く、スタッフ年齢層は20代から60代まで各20%とバランスが良い。スタッフの年代に偏りが無いのが特徴だ。

2019年に35歳という若さで、父である先代から理事長の地位を引き継いだ奥田起視さんは、人を大

事にするという先代の思いも受け継いで法人運営に取り組んでいる。「介護事業は人がすべてだと考えています。子育て中の方はもちろん、家の事情などで誰にでも急に仕事を休まなくてはいけないことがあります。そんなことがあってもシフトが回るように、余裕をもった人員配置にしています」と語る奥田さん。そのためにも、安定した人材の確保が必須となることから、同法人では独自の人材採用と定着のための制度をつくって運用している。

奥田さんがまず着手したのが、夫婦ともに勤務していて一方が非常勤

職員の場合、勤務日数に応じて年度末に最大30万円の一時金を支給する「夫婦応援制度」だ。職場での出会いから職場結婚につながるケースがよくあることに着目した奥田さんは、結婚後も夫婦で働いてくれる人たちを応援しようと思い立った。「スタッフが結婚・子育てにより退職するのは仕方がないとしても、子育てが落ち着いたらときに復帰してもらえたら助かるのですが、どうしても夫婦が同じ職場で働くことに気が恥ずかしさがあるようです」と語る奥田さん。即戦力となる有能なスタッフがそのような理由で復帰しないの

はもったいないという思いから、職場復帰の呼び水になればという期待があった。現在、夫婦で勤務する職員は正規職員同士も含めて12組で、制度対象は8組。入職後に制度を知ってパートナーも働き始めた人もいる。同制度に支出する費用は年間120万円程度。

さらに奥田さんが発案したのが「職員紹介制度」だ。既存職員が知人を紹介して採用した場合には、正規職員だと最大20万円、非正規の場合最大10万円を紹介者に支給する。2017年から開始してすでに17人が採用されており、親子で勤務する例もある。奥田さんは「事前に人物を見て紹介してくれるので、面接する立場からしても心強い。そして、採用後は、慣れないうちは紹介者がフォローしてくれるので定着しやすい」と満足する。費用は年間10万円から50万円程度とのこと。

### 奨学金返済支援制度で 学生の注目を集める

前述の制度は法人内向けの対策だが、新卒採用など外向けにつくった制度もある。最も注目されているのが「奨学金返済支援制度」だ。これ

**社会福祉法人みささぎ会**  
 ●大阪府藤井寺市藤井寺4-11-7  
 ☎072-952-0008  
 ①www.misagikai.jp/

1987年に開設。現在では特別養護老人ホームや地域包括支援センターのほか、認知症予防自立支援推進事業やソーシャルリレーション事業も運営している。



「介護事業は人がすべてだと語る、理事長の奥田起視さん」

は、大学や専門学校への進学に奨学金を使用して職員に対し、平均額1万円を月々の手当として支給するもの。新卒向け就職セミナーで、何か目玉となる特典をつくりたいと考えていた奥田さんは、採用面接を行っているなかで奨学金制度を利用している学生が多いことを実感していた。さらには若者が奨学金の返済に苦労しているというニュースなどにも触れ、ここに手をつければ注目度が上がるのではないかと思いい

ち、2017年に同制度をスタートさせた。

新卒向け合同説明会で同制度を大きく掲げたところ、福祉に目を向けていなかった学生も興味を示し、実際に文学部や経済学部の卒業者が同法人に入職している。制度開始時の既存職員も対象としたことで、返済中の職員も喜び、定着につながっているという。制度利用者は24名で、年間280万円程度を支出している。

さらに外向けの制度として「新卒住居応援制度」を創設。通勤が90分以上の場合、引越等費用を支

奨学金返済支援制度が新卒向け合同説明会で好評



有料媒体費用が不要に  
 職員に還元して定着率アップへ

先代から続く人材定着に重点を置いた制度には「永年勤続表彰」がある。5年勤続で腕時計、11年勤続で海外旅行もしくは国内旅行券10万円分、21年勤続、31年勤続で国内旅行券10万円分を贈る。現在31年勤続は1人だが、21年勤続は10人、11年勤続となると40人近くいるという。

また、隔年で慰安旅行と慰安パーティーを実施している。慰安パーティーの場合は一度で済むが、旅行となると6〜7チームに分けて約半年の間に順次実施する。行先もさま

「人を大事にするというのは、それなくして事業は成り立たないという先代の強い思いを受け継いでいること。理事長として特に大事にしていることは、みささぎ会と縁があった人を大切にしていくということ。そのために質の高いサービスを提供するため、スタッフが働きやすい環境をつくる、地域に貢献していく、というこの3つがうまく機能する法人であれば、スタッフは働き続けようと思ってくれるのではないだろうか」

給する。敷金・礼金は最大20万円を負担。引越等準備費用として10万円を支給する。引越等費用が10万円以内でも、家電など家財の準備に充てることができる。さらに住宅手当として月額最大3万円を最長3年間支給する。この制度により、近隣府県や地方出身の学生に関心をもってもらうことが狙いだ。特に地方から関西の大学に出てきている学生が、卒業後に実家に戻るか迷っている場合に、この制度を案内すると反応が良いという。

これまで、学校の春休みに当たる場合は親子での参加も認めている。費用はほぼ法人が負担し、参加率は毎回70%程度になる。

このようなさまざまな福利厚生制度を設けていることで、今では人材募集に際して有料媒体を使うことはなくなり、その分を職員に還元して満足度を高め、定着率も上げていくというのが奥田さんの方針だ。離職率もここ数年10%を下回っている。「もちろん人材確保は毎年大変ですが、切羽詰まるほどの状態ではありません」と語る奥田さん。

このような制度も、働きやすい職場環境という土台があってこそより活かしてこられるのだと奥田さんは考える。