

地域の介護等事業者の経営管理連携推進事業実績報告書

1 はじめに

(1) 連携推進事業の目的

わが国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しており、以前にも増して、求職者から『選ばれる企業』として求められることとなります。特に私たち社会福祉法人が福祉サービスを提供するためには、法令に規定された人員配置基準を満たすことが大前提となりますが、その福祉サービスを提供するためには、安定的・継続的にスタッフの確保が必要となります。福祉サービスの提供を望む方々の様々なニーズに対応したいと考えていても、スタッフが揃わないことにより、福祉サービスが提供できない事態があれば、たちまちサービスの質の低下を招くこととなります。

前述のようなことから、今後、人事・労務管理の重要性はますます問われることとなり、社会福祉事業の健全な発展には、適正な人事・労務管理が必要となることは間違いありません。

そこで今回、この『地域の介護等事業者の経営管理連携推進事業（以下「連携推進事業」といいます。）』を実施することにより、地域の福祉事業者が連携することにより、今後の地域の福祉の発展に寄与することとしました。

『未来へつなぐきっかけづくり』を大切なテーマとして着目し、次のようなことを主な目的として、この連携推進事業に取り組みました。

- ① 国（政府）が目指す『働き方改革』を柱に、島根県雲南市内の社会福祉法人が相互に連携し、雲南市内の社会福祉法人だからできる取り組みを実施することにより、人材確保・定着に繋げていきます。
- ② 各法人の管理職層・事務局担当者はもちろんのこと、次世代の法人を担うスタッフとも雲南市内の社会福祉法人が抱える課題の共有化を図り、経営意識の醸成を図ります。
- ③ 労働社会保険諸法令の概要をつかみ、人事・労務管理の重要性の理解を促進します。

(2) 連携推進事業の事業概要

プロジェクトの目的を達成するため、次のような取り組みを実施しました。

- ① 各法人から3～5名程度（管理者層、中堅層、事務局担当者等）を選出し、合同で研修会を実施し、スキルアップと課題の共有化等を行いました。
- ② 課題の解決に向けて相互に解決策を検討しました。
- ③ プロジェクトを通じ、より高度な知見を取り入れるため、専門家（社会保険労務士）の助言・指導を仰ぎました。
- ④ 人材確保・定着・育成の先進法人にて視察研修を実施し、更なる課題の発掘・解決方法の検討を行いました。
- ⑤ セルフキャリアドックを活用し、キャリア意識の醸成を図りました。

- ⑥ 経営・労務管理に係る好事例の収集・分析・検証等を目的として、『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』を念頭に、既存事業所のスペースをさらに活用することにより、スタッフの確保・定着へ向けたきっかけづくりのため、職場環境改善を図るための事業（スタッフの休憩室の確保、交流・憩いのスペース充実整備）を行いました。

(3) 連携推進事業の実施区分

① 事業実施主体が行う事業（(4) 記載のアの事業）

経営労務管理等に係る優良又は先駆的な事例に係る分析・検証の取組みを実施し、スタッフの処遇・勤務環境の改善を図り、生涯働き続けることのできる職場づくりの推進を図ること。

② 複数法人の共同による事業（(4) 記載のイの事業）

複数の法人が連携し、スタッフの職場への定着、確保、育成の分野において研修会・検討会を実施し、好事例や課題等の共有化・見える化を図り、今後の適正な人事・労務管理に繋げること。

(4) 連携推進事業の一覧

事業区分	番号	事業内容
ア. 介護等事業者が行う経営・労務管理に係る好事例の収集・分析・検証等 イ. 複数の介護等事業者の共同による人材育成・人事交流等の実施	(1)	参加法人との合同の研修会・検討会を定期的実施し、個々のスキルアップと課題の共有化を図り、人事・労務管理の改善に繋がります。
	(2)	人事・労務管理の専門家（社会保険労務士）からの助言を受け、安心して働ける職場づくり・職場への定着に繋がります。
	(3)	人材の確保・定着・育成について、先進的に取組まれている法人への視察研修
	(4)	セルフキャリアドックを活用したスタッフのキャリア意識の醸成
ア. 介護等事業者が行う経営・労務管理に係る好事例の収集・分析・検証等	(5)	スタッフ休憩室の確保
	(6)	交流・憩いのスペース充実整備
上記ア・イの事業	(7)	連携推進事業の報告会の実施

(5) 連携推進事業の参加対象法人の取りまとめ

雲南市社会福祉法人連絡会（以下「連絡会」といいます。）（※1）会員法人（14法人）の内、連携推進事業に賛同する法人のスタッフ（管理者層、中堅層、事務局担当者等）

(※1)

連絡会とは、雲南市内に所在する社会福祉法人の地域における使命と役割の向上を図り、社会貢献事業などにより地域の福祉の増進を進めるため、会員相互及び行政機関との密接な連携を図ることを目的に、平成29年3月に発足したものです。連絡会は、雲南市内の社会福祉法人がそれぞれ希望することにより入会することができ、もって会員となりますが、現在、雲南市には14の社会福祉法人があり、その全ての社会福祉法人が連絡会の会員となっています。

(6) 連携推進事業実施主体法人と参加法人

連携推進事業実施主体法人	サービス区分	ホームページアドレス
社会福祉法人雲南ひまわり福祉会	障がい	http://himawari-fukushi.jp/

連携推進事業参加法人	サービス区分	ホームページアドレス
社会福祉法人雲南市社会福祉協議会	介護、障がい、保育	http://unnanshakyō.jp/
社会福祉法人あおぞら福祉会	介護、障がい、保育	http://aozora-fukushi.jp/
社会福祉法人愛耕福祉会	保育	http://www.aikofukushikai.org/

(7) 連携推進事業実施主体法人と参加法人の概要



私たち『社会福祉法人雲南ひまわり福祉会』では、『地域で共に暮らす喜びをめざし』を法人運営の基本とし、障がいをもつ方及びその家族の皆様にとって、住み慣れた地域で安心して暮らせるための支援を行っています。

小規模な法人ではありますが、常に『サービスの質の向上』のため、多くの皆様の特性に応じたニーズに対応できるよう、多機能な社会福祉法人を目指しています。

また、スタッフにとって『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』に繋がるよう、各種施策に積極的に取り組んでいます。





雲南市社会福祉協議会では、地域に暮らす皆様のほか、民生委員・児童委員、社会福祉施設・社会福祉法人等の社会福祉関係者、保健・医療・教育など地域社会をつくる多様な立場の関係機関の方々と、地域の人びとが住み慣れたまちで安心して生活することのできる『福祉のまちづくり』の実現をめざしたさまざまな活動を行い、『市民誰もが自分らしく輝き、支え合う福祉のふるさとづくり』を推進しています。

【経営ビジョン】

経営理念の実現に向けて

- ▶【共感】共感の輪を広げ 笑顔の福祉活動を育む社協を目指します
- ▶【共創】思いをつないで 地域社会と福祉を創る社協を目指します
- ▶【共生】自分らしく輝く ふだんの暮らしを守る社協を目指します

私たちは、三つの社協らしさで地域社会に貢献します

社会福祉法人

あおぞら福祉会

AOZORA FUKUSHIKAI



お問い合わせは各館にどうぞ! TEL:0854-43-3170 FAX:0854-43-0505

お問い合わせは各館にどうぞ! TEL:0854-43-3121



自分のやりたい遊びをともだちと一緒に楽しむ日々。その中で様々な経験。時にはけんかも……。楽しく遊ぶためには相手の気持ちを考えます。そして、育っていく思いやり、優しさ、自分の気持ちのコントロール。物を片付ける、遊びで汚れた手足をきれいにするといった生活習慣も、自然と身に付いていきます。遊びは、子どもにとって大切な宝物です。

業務内容

- 1 保育所
- 2 老人デイサービスセンター 老人グループホーム
- 3 学童保育所
- 4 障がい者グループホーム
- 5 老人ホームヘルパー
- 6 障がい者支援センターあおぞら

(生活介護事業所野の花・相談支援事業所あおぞら)

みんなの笑顔育てたい

ゆたかな心 明るいえがお

- ・0～5歳児までの6年間の成長過程を基に、一人ひとりに即した支援や保育を行います。
- ・子ども同士の遊びや生活の中での学びあいを大切に、豊かな心情や思考力の芽生えを培い、心身共にしなやかに主体性のある子どもの育成を目指します。



すこやかなえがおは 安全から

- ・0～5歳まで完全給食を実施します。
- ・地産地消を積極的に取り入れ、旬の食材を使った季節感のある献立、行事食、郷土料理、伝統食、季節料理を取り入れます。
- ・給食への異物混入は徹底してチェックします。
- ・アレルギーのある園児のために、保護者・担任と連携して除去食または代用食を提供します。

保育士のえがおも 育てます

- ・「キャリアパス制度」で、やりがいのある職場環境を実現します。
- ・子育てと仕事の両立をみんなで支えます。



地域みんなを えがおにしたい

- ・地域の高齢者や学生さんとの「異世代間交流」を活発に取り入れます。
- ・保育園周辺の恵まれた自然環境に親しんだり、地域の伝統行事や伝統文化に積極的に関わります。



2 介護等事業者が行う経営・労務管理に係る好事例の収集・分析・検証等（事業区分ア）及び複数の介護等事業者の共同による人材育成・人事交流等の実施（事業区分イ）

(1) 参加法人との合同の研修会・検討会を定期的実施し、個々のスキルアップと課題の共有化を図り、人事・労務管理の改善に繋がります

① 取り組みの概要

連携推進事業の実施主体である社会福祉法人雲南ひまわり福祉会（以下「当法人」といいます。）の事務局長が取りまとめ役を務め、人事労務管理の重要性等を伝え、法人ごとの課題の共有化を図り、改善・解決に向けた取り組みについて検討を行いました。

また、後表中の第1回～第4回（内1回は天候不良のため中止）までの間、人事労務管理の専門家である社会保険労務士にオブザーバーとして参加を依頼し、状況の把握と当日感じられたことについて指導・助言を受けました。

【具体的な取り組み内容】（補足資料 検討会資料添付）

回数	日時（平成30年）	内 容	参加者
第1回	1月17日（水） 18：00～20：00	① プロジェクトの概要と今後の取り組みについて ② 人事労務管理の重要性を知り、職場定着への取り組みに繋がらしましょう ③ KPT法を使って振り返り、課題の見える化・解決方法の共有化を図りましょう（KPT法の紹介）	・19名 ・寺本社会保険労務士
第2回	1月29日（月） 18：00～20：00	① KPT法を使って検討してみましょう（Keep部分（続けていきたいこと）の分析）	・18名 ・寺本社会保険労務士
第3回	2月7日（水） 18：00～20：00	【天候不良のため中止】	
第4回	2月20日（火） 18：00～20：00	① KPT法を使って検討してみましょう（Problem部分（問題点）の分析） なお、問題点は前回中止分の整理含む（TRY（次にすること） Keep ⇒ Tryは『改善』 Problem ⇒ Tryは『解決』	・17名 ・寺本社会保険労務士

オブザーバー

TERAMOTO社会保険労務士法人
代表 社会保険労務士 寺本 健太郎 先生

② KPT法によるまとめ

☆KEEP【続けること、続けていきたいこと】

【利用者さんに関すること】

- ・元気 ・明るい雰囲気 ・一緒に食事ができて楽しい ・イベントが楽しい ・地域との繋がりを感じる機会が多くある ・利用者本人や家族の要望に柔軟に対応できるサービスがある ・各町に支所があるので住民の方に近い（遠くまで行かなくてよい）
- ・第三者委員など苦情解決体制が整備されている ・利用料金が安い ・利用者本位
- ・相談がしやすい ・利用者の希望にそった柔軟な対応 ・食事代が安い、米がおいしい（光ってる） ・いろいろな方に対応できる ・高齢者と子どもの交流がある ・忘年会が盛り上がる ・参観日や総会等、保護者が積極的に参加し、保育園や子どもに関心が高い

【スタッフに関すること】

- ・休暇を取得しやすい ・特別休暇が充実（誕生日、ゴールド） ・スタッフ、各事業所どうしが協力しやすい ・研修がある ・面談がある ・温かい食事が食べられる ・休暇を取得しやすい ・子の看護休暇（有休年間5日まで） ・出産者のほとんどが育児休業を1年間取得 ・職員研修（人権、接遇など） ・法人内の課題等を共有できる場がある ・毎年昇給（正規）嘱託も ・仕事をチームでしていて相談できる場がある ・立場に応じた研修への参加 ・部門間連携できる場、体制が整備されている ・職員の意識が高い ・多様な働き方 ・ボランティアが多い ・子の看護休暇が有休（5日）
- ・妻の出産休暇が有休（3日） ・育休の取得率が高い ・年間休日が多い（土日祝）平成30年度124日 ・有休が採用日から付与される ・定期昇給がある（正規） ・採用時に前歴換算による格付け（正規） ・処遇改善の支給（対象外職員） ・特別賞与の支給（臨時・パート・嘱託） ・祝金・見舞金等の支給 ・駐車場が無料 ・職員会と職員協議会がある ・自分の意見が言える ・スタッフの年齢層が幅広い ・有休が使える
- ・希望の休みがとりやすい ・服装が自由（常識の範囲で） ・自主的な学習会を行っている（保育園 若いスタッフの学習会） ・園長や主任だけでなく他の分野（看護師、調理師）の先生方にも相談しやすい ・何かを決めるときに部会を開き、できるだけ意見を出してみんなで決めていく ・職員が協力し合って行事の準備に出る ・専門分野ごとに意識が高い ・上の指示がなくても自分で考えて行動する職員が増えた ・有休取得率が高い ・育休が取得しやすい職場環境 ・職員に等しく研修の機会を与える ・職員全体での食事会が多い

【環境に関すること】

- ・職員用休憩室がある ・自然豊か ・テラスがきれい ・床暖房がある ・ストレスチェック、検診の実施など、職員の健康管理に努めている ・衛生委員会において、職員が働きやすい環境の整備に努めている。 ・全てではないが、休憩室がある ・産業医を配置している。 ・有給休暇、時間休暇が取りやすい ・小規模な事業所 ・温かい昼

食 ・床暖房、木調の建物 ・他団体との連携による事業推進 ・ストレスチェックを全職員（常勤以上） ・仕事をチームアプローチでしている ・事務が正確 ・全職員に健康診断を実施（パートも） ・多くの事業を展開している（地域福祉、介護保険、保育所、特養） ・畑や緑 周辺が広い ・山々が多く遠くが見える ・園舎や園庭が広い ・近くに山や公園等遊べる場所がある ・地域の方が協力的

Problem[問題点、課題]

【情報共有とコミュニケーション】

・職員同士の会話が少ない（時間が取れない） ・回覧が遅いことがある ・事業所が離れているので、職員のコミュニケーションがとりにくくなる ・協調性がない ・個人情報管理不足 ・プライバシーの管理 ・利用者の情報共有ができていない ・休憩室がない

【労務管理と環境】

・休憩があまりとれない ・勤務時間が固定されている（一部業務） ・何人も休むと大変 ・事業所によって有給休暇の取得にばらつきがある ・介護休暇が無給のため取得できない ・人材不足 ・事務に集中できない ・文書管理が悪い ・終業規則が雇用実態に対応できていない ・施設が狭い ・事務体制が弱い ・組織が改変の時期である ・必要な部署がない ・夜勤スタッフが少ない ・兼務スタッフが多い

【評価と報酬】

・評価が不明確 ・人事考課制度がない ・給料が安い ・人事評価がない ・人件費率が高い

【人材育成】

・OJTマニュアルがない ・新しい人材が増えるので、さらに人材育成が必要となる ・職場の資格取得支援体制が整っていない ・新人育成が難しい

【法人の風土】

・ちょっとぬるい ・福利厚生が薄い

TRY[次にすること、チャレンジしたいこと]

【情報共有とコミュニケーション】

・朝礼、夕礼をできるようにする（テーマを決めるようにする。例えば、情報共有とコミュニケーションは別々に考えるようにする。） ・小規模単位で回覧を行う ・専門分野、年齢別、クラス別など、グループに分かれて定期的に会議を行う（会議の目的の明確化を行う）。

【労務管理と環境】

- ・温かい昼食を提供するために、食べることが遅くなった人への食事の保温機能を備える
- ・有給休暇について、採用時から付与できるようにする
- ・職場内の交流を増やす
- ・マニュアルの整備、システムの導入
- ・スタッフ兼務を減らす（ワークシェアリング）
- ・会議の出席率の向上に繋げる
- ・休憩室を整備する
- ・事務局体制の強化を図る
- ・人事考課制度の導入を図る
- ・業務の分担
- ・スタッフ兼務を減らす（ワークシェアリング）
- ・会議の出席率の向上に繋げる
- ・休憩室を整備する
- ・業務の分担
- ・福利厚生
の充実を図る
- ・休憩室利用のためのルールを決める
- ・出勤状況を把握し、必要に応じて
応援を呼ぶ
- ・早番、遅番、時短などの交代制勤務に向けた検討を行う
- ・介護休
暇を有給にする
- ・就業規則を実態に合うように改正する（就業規則が法人で1本である
ので、事業所に応じたものにする）
- ・事務局体制の強化を図る

【評価と報酬】

- ・人事考課制度の導入を図る
- ・人事評価のフィードバックの見直しを図る
- ・給与改定
（全体的に給与を上げるべきか、処遇と評価がリンクしていない。がんばった方への対応）

【人材育成】

- ・いろいろな方に対応できるようになってきているので、さらなるスタッフのスキルアッ
プを図っていく
- ・プライバシーに関する研修の実施
- ・新卒を採用した後の育成体制
の見直しを図る
- ・中間層のスタッフのスキルアップを図る
- ・人材育成のためのマニ
ュアルを作成する
- ・法人内外で研修を行う（事業所ごとの取組みを公開し合って、ス
キルアップに繋げる。法人外の研修にできるだけ参加し、知識を身に付ける）
- ・法人が育成する人材像の見える化を図っていく。
- ・資格取得支援体制の強化
- ・採
用基準の見直しを行う

【法人の風土】

- ・高齢者と子どもが交流する機会があるので、さらに障がいをもつ方の交流を深める
- ・ボランティアが多い特性を活かし、地域の人をさらに呼び掛け、ボランティアを呼ぶ
- ・ボランティアの方の協力を仰ぎ、畑の充実を図る
- ・外部研修や目標設定などを行う
ことで、意識改革に繋げる



③ 研修会・検討会を振り返って

この研修会・検討会は、4つの社会福祉法人から総勢19名のスタッフに参加していただき実施することができました。連携事業の目的・概要、人事・労務管理の重要性、労働社会保険諸法令の概要等を伝えることから始めました。

振り返りの手法として使われる『KPT法』を活用し、6つのグループに分かれて、『続けること、続けていきたいこと (Keep)』、『問題点・課題 (Problem)』を抽出し、それぞれのグループが個別に発表することにより参加者で相互に共有することで振り返りを行いました。

振り返りの後、未来に繋げるため、『Keep⇒try は改善』、『Problem⇒Try は解決』とイメージしながら、『次にすること、チャレンジしたいこと (Try)』を検討していきました。

この研修を通し、他法人の方と交流することで幅広い知見を得ることができました。
また、法人の課題もこの研修を通じ明確になりつつあります。
普段、管理者が集まって法人の人財育成・確保について話し合うことも少ないので良い機会でした。

今回のKPT法による検討会に参加して、若いスタッフと一緒に法人の良いところや課題を改めて整理でき、とても良かった。一緒に行くことで共通の認識ができ、チームとしての意識が高まったように感じた。また、連携事業であったので、普段聞くことのできないような他法人の取組みや課題も聞けて、当法人にも当てはめることができる点などがあり、とても刺激になり参考にもなった。

今回の連携推進事業は大変刺激を受けました。また、本法人の現在とこれからを考える上で様々な気付きを与えていただきました。今回得た気付きをヒントに本法人の働きやすさと働きがいについて考えていきたいと思えます。

本法人が抱える課題は多く、なにかからすべきなのかとさえも思いますが、この課題も組織が変われるチャンスと捉え、前向きに進んでいきたいと思える機会となりました。

この連携推進事業に参加させていただき、自分の事業所について考え直す機会をもつことができました。検討会・研修会を行うことで、他事業所の様子や意見を聞くことができ、自分の事業所にも取り入れることができるのではないだろうかと思いました。

今の職場の良い点や課題を再確認することができいい機会となった。今後の5年、10年後を考えると介護分野においての人手・人材不足はかなり深刻な状況で、今年打っておかないとすぐに結果が出るわけでもないなので、この研修会を有効に活用していきたい。

こうした勉強会は今後ますます重要になってくると感じました。

通常の業務で感じることや、他のスタッフが感じる情報の共有できたと思う。職場環境の重要性を再認識させられた。

研修会に3回参加させてもらいました。法人の状況について振り返る良い機会となりました。労務管理や職員の処遇について改善すべき点が少しずつ見えた感じがしたところです。法人運営について限られた職員で一度にできるわけではありませぬので、重点項目を1つずつ取り組んでいけたらと思えます。

今回の研修では、自分の職場の良い点、悪い点、改善すべき点などを具体的に考えることができました。また、同じ職場の他の職員と話し合うことにより、今後法人が改善していかなければならない課題がより明確になったと思えます。

研修会を通して、各法人の方々の意見、法人ごとに抱えている課題などをお聞きすることができ、大変勉強になりましたし、この情報を共有することによって、それぞれの法人で今後起こり得る問題としてあらかじめ想定することができるのも良かったように思えます。今後も法人間で連携を取り合い、市内の福祉事業活性化、職場のやりがい等に繋げていけるような活動ができたらと思えます。

検討会・研修会を通し、自分自身が一番感じたことは、自法人について、もっと知らなければならないということです。これから法人を良い方向に進めていくためには、当たり前のことなのですが、自分自身知ることができることでも、まだ知らないことが多いように感じまし

た。そのためには、自分で知識を増やすこと、知れる機会を増やすこと、他法人を知ることが重要ではないかと思います。今回、自法人について、感じていることを検討し、他法人の意見を聞く機会が持てたことで、すごくそのことを考えさせられました。自法人内でも、他職種間、他部門間でも、同様な検討会をしていくのもいいのかと思いました。

今回の検討会・研修会では、他の法人の取組みを知ることができ、またあらためて自分の法人を客観的にみることができた。それにより、自分の法人の改善すべき点などもあると思いました。

人事・労務管理について縁のないことと思っていたことが研修会に参加させてもらい、他人事ではないと感じるようになった。

十分に働きやすい職場であると思っていたが、さらにより良い職場づくりを考え取組んでおられていること、また施設スタッフ全員が同じ思いをもって取り組んでいかなければならないと痛感した。

現在社会福祉法人を取り巻く環境は非常に厳しいものがあります。少子高齢化の波は止まらず、子育てにかかる事業は多少フォローの風が吹いているとは言え、将来の事業継続の展望が見えません。また人材（保育士等）不足も深刻で、保護者ニーズ（入所希望）があるにもかかわらず、物理的にそれにお応えすることができないリスクも抱えています。これまで法人単独による問題解決（自助努力）を図っていましたが、これも既に限界を迎えています。そのような現状で、これまであまり交流のなかった雲南市内の社会福祉法人がこの「連携推進事業」をきっかけに団結することができたことは非常にありがたく、かつ今後、自治体を巻き込んだ「チーム雲南」結成への足掛かりになりました。今回の視察研修で学んだ「京都モデル」は「チーム雲南」が進むべき指針となる大きなヒントになったことは間違いありません。今後は、法人、業態の枠を超え、一致団結して「人材の確保、育成、定着」に取り組み、雲南市の発展に寄与したいと思います。

今回の研修のテーマが「労務管理」だったので、この法人に来て、まだ数年の私には難しいのではないかと思っていたのですが、検討する内容は身近なことが多く、法人全体のことを考えることができ、自分も法人の一員だと感じるができる良い機会となりました。今後も、今回の研修で出会った皆さんとの関りを大切にしていきたいです。

(2) 人事労務管理の専門家（社会保険労務士）からの助言を受け、安心して働ける職場づくり・職場への定着支援に繋がります。

上記（1）記載の事業により分析した内容について取りまとめ、事前に社会保険労務士に検証を依頼し、再度、連携推進事業の参加法人のスタッフが集まり、専門的な知見からの指導を受けることにより、安心して働ける職場づくり・職場への定着支援に繋げることを目的に実施しました。

なお、研修会の開催にあたっては、後述（7）の事業実施報告会の開催同日に実施しました。詳細は、後述（7）の事業実施報告会で記載します。

【具体的な取り組み内容（予定）】

回数	日 時	内 容
第5回	平成30年3月20日（火） 18：00～20：00	上記記載のとおり。

なお、上記（1）・（2）の事業を実施するため及び連携推進事業実施後にも同事業と同様の活動を継続的に実施するため、今回専用のプロジェクター、スクリーンの整備を行いました。



(3) 人材の確保・定着・育成について、先進的に取組まれている法人への視察研修

① 取り組みの目的

先進的に取組まれている法人への視察研修を行い学びを深め、今後の人材の確保・定着・育成等に繋がります。

先進的に取組まれている法人への視察研修を行い学びを深めることができました。今回の視察先である2法人は、京都府が独自に取組む『きょうと福祉人材育成認証制度(※2)』においてその認証を受けられています。また、平成28年度には、ワンランク上の上位認証制度が新たに創設され、京都府内で250を超える認証事業所の中からわずか7法人が『上位認証法人』として選ばれており、その内今回訪問先の2法人ともに『上位認証法人』として認証されています。

さらに、両法人とも、社会福祉法人を地域資源のひとつととらえ、社会福祉士養成課程での実習やインターンシッププログラム、職場体験なども可能な限り地域から学ぶ視点を大切にされています。

(※2) きょうと福祉人材育成認証制度

人材育成に積極的に取組む福祉事業所を京都府が認証し、学生等に公表されます。認証取得に向けての取り組みに対して、専門家による相談会や研修により京都府が支援されるものです。

【具体的な取り組み内容】

日 時 (平成30年)	内 容
3月1日(木) 14:10~17:00	【社会福祉法人みねやま福祉会】 京都府北部福祉人材養成システム 宮津総合実習センター Ma・Roots (マ・ルート) 総合実習センター(現場一体型人材養成拠点施設) □実習施設・宿泊施設(8部屋) □特別養護老人ホーム(60床) □保育所施設(定員20名)※吉津保育園の分園 □障がい者・児施設 ・就労継続支援B型(定員10名) ・生活介護(定員6名) ・放課後等デイ(定員10名)
3月1日(木) 18:30~	意見交換会
3月2日(金) 9:00~11:30	【社会福祉法人大樹会】 舞鶴市南デイサービスセンター 社会福祉法人大樹会の取り組み、能力重視のキャリアアップの仕組み、京都北部フィールドワークの実践報告等



連携推進事業(視察研修の様子 社会福祉法人みねやま福祉会)



京都府北部福祉人材養成システム
宮津総合実習センター
Ma・Roots (マ・ルート)

「京都府北部福祉人材養成システム」
京都府北部において福祉人材を地元で養成するため、
全国に先駆けて京都モデルとして取り組む。

京都府北部地域介護・福祉人材確保戦略

役割	所在地	運営法人
専門学校の誘致・開設	舞鶴市	学校法人京都YMCA学園
現任者研修の実施	福知山市	福知山民間社会福祉施設連携協議会
実習センター整備	宮津市	社会福祉法人みねやま福祉会

コンセプト

Our Place

「私たちの居場所」

みんなで創る
Our Place
「ごちゃまぜ」

- 地域
 - ・日常的な居場所 (遊び・癒し・交流等)
 - ・学びの場 (福祉・地域活性化等)
- 学生
 - ・学びの場 (現場実習)
 - ・人との出会い (地域・学生)
- 法人
 - ・自己実現の場 (専門性の発揮)
 - ・地域の「やりがい」を確保し
- 利用者
 - ・暮らし、育ち、仕事、遊び—
 - ・可能性の実現 = まぎい

19

リクルーティングTEAM
「SKIPPA」が仕掛ける。
～私たちの夢が世界をかえる We are SKIPPA!!～

2017年10月12日、田原一博(コーディネーター) 社会福祉法人みねやま福祉会 / リクルーティングTEAM SKIPPA

「SKIPPA」(法人)が大切にしていること

S = Satisfy (満足)
K = Kind (思いやり)
I = Interest (おもしろさ)
P = Passion (情熱)
P = Powerful (力強さ)
A = Airy (風通しの良さ・陽気さ)

▶フランス語「Les dents du bonheur」=「幸福の歯」という意味
⇒歯の隙間から幸福が舞い込んでくるとされている。

▶SKIPPER (スキッパー) : 1) 小型船の船長。2) ヨット競技で、舵(かじ)を握る者。
⇒SKIPPAメンバーは法人のリクルーティングプロジェクト(小型船)の船長。

社会福祉法人みねやま福祉会 / リクルーティングTEAM SKIPPA

「SKIPPA」の目的・ミッション

目的

可能性をつなぐ : 求職者と法人をつなぎ、スタッフ同士の想いをつなぐ。
魅力をみがく : 自分達の魅力をみがき、みねやま福祉会の魅力をみがく。
今をかえる : 現状に満足することなく、更なる高みを目指して歩み続ける。

ミッション

① 福祉人材の確保・定着
② 組織の活性化

会議、イベント、研修、WEB、映像、デザイン、企画、フェア

「SKIPPA」のカルチャー

何事も全力で!

社会福祉法人みねやま福祉会 / リクルーティングTEAM SKIPPA

② 視察研修を振り返って

視察研修では、先進的な取り組みで参考になることが多くありました。

視察研修を通して、他の事業所の取組んでおられることが聞けて良かったです。やりたいことはたくさんありますが、まずは自分たちにできることから始めたいと思います。

職員の一人ひとりの考えがどうあるのかも必要なのではと思いました。

視察研修はとてもレベルの高い話が聞けて、満足のいくものであった。特にスタッフのやる気に繋がるような人事考課のあり方はとても参考になるものであり、活かしていきたいと思った。また、今回は1泊の視察研修であったため、参加法人同士の親交が図れ、今後の連携の強化に繋がり、結果として雲南の福祉事業の充実にとても良い成果が得られた研修になったと思います。

視察研修では、事業所全体の方針や、働きやすい環境づくり、スタッフに向上心をもってもらうためにどうしているかなど、すぐにでも参考にできることを聞くことができ勉強になりました。

京都での視察研修では、どの法人も大変熱意や意識が高く、結果も出されている点が印象的だった。

視察研修では、普段の業務では交流できない法人の方たちと様々な話をするのができたと思う。今回の研修で感じたことを今後の法人で改善できることとして他の職員と検討していければと思う。

視察研修では、他の法人が人材確保、人材育成、人事考課制度に対する取組みについて多くのことを学べてとても良かったです。今回の研修で、自分の法人は人材確保、育成に対する取組みがあまりされておらず、今後早急に取組む必要があると感じました。人事考課についても視察先で勉強したことを法人内でいかせるようにしたいと思います。

視察研修では、生の取組みに触れることができ、とても参考になりました。現状の的確な把握と、未来をみる視点により、今の法人に必要なものを整理し、実行に移す力があるのを肌で感じ、自分の法人がこれから進むべき方向が見えたと思いました。地域での人材確保については、視察先と雲南市は同じような現状であるので良い参考になったと思います。今回の連携事業で学ばせていただいたことを参考にしながら、自分の法人がより働きやすい職場になるように努力したいと思います。

人材確保の取組みとして、コーディネーターの配置は重要な役割だと思いました。地域、福祉、医療、行政、観光資源、協力機関としてSNSの活用なども取り入れ、県内外の若者に魅力の発信をし、将来が見えるような法人（企業体）づくりが必要と思いました。とにかく若者に興味をもってもらえるように実習を受けたい、話を聞きたいと思われる事業所にできればいいと思います。

視察研修に参加させていただいてから、人材育成について考えるようになりました。私のいる法人としての人材育成の方針は今後どのようなようになるのか私にはわかりませんが、私自身は、若手職員に成功体験を感じてもらえるような機会が作れるようにやっていこうと思っています。また、若手職員のやる気を伸ばす方法を考え中です。視察研修でとても良い刺激をいただくことができました。

視察研修で熱心に取り組んでいる法人を見て、人材確保・定着に取り組むプロジェクトに若いスタッフが主体となって参加し、そこから当事者の意識向上に繋がり、また自然と有望な人材も集まってきているという成果が出ている報告を受け、事務、専門スタッフ関係なく全員で取り組む必要性を一層感じた。持ち帰って当法人に合ったチーム作りをして取り組めるといいと思う。

福祉業界だけでは考えることに限界があると常々感じていたが、大樹会のスタッフの方からの企業の目を持った経営を行っている点については、あらためて自身の業務においても参考にし実行できるように努めていきたい。

視察研修では、視察先の法人の方の熱意やスケールの大きな取組み等を聞かせていただき、とても勉強になりました。特に支援員の方が楽しそうに介助や支援をしておられたのが印象的で、私も利用者さんと楽しいことが共有できる支援をしていきたいと感じました。これからも頑張ろうと感じることができた研修でした。

(4) セルフキャリアドックを活用したスタッフのキャリア意識の醸成

① 取り組みの目的

事業主の一般的な悩みとして『スタッフが受け身。もっと主体的になってほしい』、『スタッフの仕事に対する意識が低い』、『管理職や専門人材適任者がいない』、『スタッフがどんどん辞めて定着しない』などが挙げられます。

『セルフキャリアドック』は、スタッフに対し、キャリアコンサルタント（国家資格）がジョブカードを活用し、キャリアコンサルティング（※3）を実施するものであり、管理職への登用時や育児休業からの復帰の際、採用時から一定の期間勤務した時、配置転換の際等、幅広い場面で定期的実施するものです。

自分を知る（気付く）ことで、スタッフの成長を法人として後押しすることにより、スタッフのモチベーションアップや職場への定着等を図り、もって利用される方へのサービスの向上に繋げることを目的としており、スタッフが主体的に自らのキャリア開発に取り組むようになり、仕事へのモチベーションが向上することが期待されます。

なお、具体的な実施にあたっては、各法人ともスタッフの職場への定着に向けた取組みの一つとして今後検討することができるきっかけとなるよう、連携推進事業の参加法人（4法人）がそれぞれ体験者を選出し広く普及できるよう配慮し実施しました。

（※3） スタッフが主体的にキャリアプラン（働き方や職業能力開発の目標や計画）を考え、これに基づいて、就労意欲の向上を図るための相談。

【具体的な取り組み内容】

区分	内容等
日程	平成30年1月中旬～平成30年3月
内容	キャリアコンサルタント（寺本直美先生）によるセルフキャリアドックの実施
対象者	連携推進事業参加法人（4法人）のスタッフ 33名

② セルフキャリアドックを受けてみて

初めて経験することになりましたが、先生が聴き上手で話しやすく自分の考えをまとめる上でも有意義でした。職員の感想もとてもよく今後法人の福利厚生として取り入れる検討もしたいと思いました。

今回のセルフキャリアドックでは、今までの自分自身と向き合うことができました。現在業務の中での自分の立ち位置や仕事に対するモチベーション等での迷いが多く、日々模索している状況でした。先生と話す中で、自分の話し方、考え方の癖や強みなどを具体的に知ることができました。また、個人情報がいっしょと守られており、自分の悩みや本音を率直に話すことができ、自分自身を見つめなおす良い機会となりました。私自身は能力、考え方等まだまだ課題が多いように思いますが、この面談を機にまずは自分の考え方をプラス思考に変えていこうと思います。

今まで、自分自身を客観的にみるという作業をすることはありませんでしたが、今回、自分の職歴等、色々話をさせていただき、自分はこういう考え方をする傾向にあった、こういう気持ちで仕事に取り組んできたんだということが明確になり、それに伴って、自分の長所、短所、強みや弱みを知ることができました。とても話しやすい雰囲気にしてくださり、面談があつという間に終わりました。面談を重ねていくと、今回明確になったこと、自分についてのことがより深く理解でき、仕事をしていく上で、面談したことが、生かされていくのではないかと思います。初めてセルフキャリアドックを受けましたが、私は色々気付かせていただき良かったです。

受ける前は年度末のとても忙しい時間の中で「何でこんなことしなきゃいけないんだろう」と思っていたのですが、そんな受ける前の思いなど全くなく、とてもリフレッシュした良い時間を過ごすことができました。忙しい日々の中で、全く知らない第三者の方に自分を振り返ってみる時間を一緒に共有することができ、あらためて今の自分という者を知る機会となりました。先生の人柄もあったかと思いますが、とても気さくで素の自分をさらけ出すことができました。特に今の自分の気持ちを知ること。今までの自分を知ることについて、自分で導き出していったこと、自己分析することができて良かったと思います。セルフキャリアドックの時間は90分間と長い時間でしたが、私にとっては、あと30分延長していただきたいくらいでした。業務に戻ってからもモチベーション高く仕事をこなすことができたように思います。ぜひ、次回も機会がありましたら受けさせていただけたいと思います。

自分の気持ちを話しやすいように導いてもらえる場面づくりや声掛けをしてもらい、自分の思いを話すことができて良かった。

今までの自分の人生やキャリアを振り返ることや、自分の考え方などが何に影響を受けて今日に至ったかなどを、向き合って考える機会がなかったので、そういった点においては、すごくいい機会になったと思います。ただ、まだ1回目ということもあり、これからどのようにモチベーションのアップや、問題の解決に繋がっていくのか分からないところもあったので続けて受けたいという気持ちになりました。自分を振り返った中で成長しているのかなと感じることもあり、職場の上司や同僚から成長したと言われることとは違った自信が持てたので、それはこれからの仕事に生きていくと思いました。目的や、これからの自分のキャリアを考えている人にとってはためになるのではないかと思います。

始めはどんなことをされるのか、少し心配もありましたが、キャリアコンサルティングしていただき、私の話したことから分析していただいたり、悩みを聞いていただいたりし、心も身体もスッキリしました。また、今後仕事でどんなことを気を付けていけば良いか、どのような対応が良いかを知ることができてとても良かったです。

普段、仕事と家庭のことで自分をゆっくり振り返る時間もなく過ごしていたので、セルフキャリアドックを受けてみて、今一度、自分を見つめ直すいい機会となりました。過去を振り返ることで、自分の傾向や性格的なことにあらためて気付かされ、自分では嫌だと思ふことも先生はポジティブな考えにかえて自分の強みと話してくださいました。話はとても話しやすい環境を作ってください、あつという間の時間でした。何度か続けるともっと自分がこれから何をしていきたいか、どうしたらいいかが見えてくるのかなと思いました。

今の自分自身を客観的に見ることや、今までの体験等を振り返ることはなかったもので、あらためて自分を見つめ直すことができました。今後、このセルフキャリアドックをより多くの職員が受けられると、それぞれの職員のキャリアアップに繋がると思いました。90分間は長いと思っていましたが、本当にあっという間で、次回も受けられるなら受けたいと思いました。

まず、一番に、とても話しやすく、終わった後にすごく気持ちがスッとして、肩の力が抜けたことです。そして、自分のことをあらためて知り、これからどのようにしたら良いかななどを話すことができました。自分の長所、短所に気付き、それをどのようにしていくのか・・・様々なことを引き出してもらい自分の問題を自分で少しずつ変えていこうと思った。先のプランのために必要なことなども一緒に考え、前向きになれた。また、外部の方だったので、気軽に話すことができました。

言ったことが外部に伝わらないということだったため、自分の思っていることを素直に話すことができました。仕事のことだけでなく、この先の人生の相談もでき、気持ちが軽くなり、明るくなりました。セルフキャリアドックを受けて、自分の考え方が変わったり、不安がなくなったりし、勇気をいただきました。受けることができ、本当に良かったと思っています。また受ける機会がもしあるのなら、ぜひ受けたいです。

90分という時間が最初は長い気がしていましたが、気付けばあっという間に終わっていました。無意識のうちに使っていたワードから拾っていただき、深く掘り下げられていくうちに、仕事のことだけに収まりきれない、人生観にまで広げることができました。「自分の人生をどうしたいのか」「何をしたいのか」を見つめる良い機会にもなり、このようなチャンスを与えてくださった事業にも感謝しています。

大浄化の涙が60分くらい出て、へろへろになったので、もう少し自分に優しくしたいと思います。

共通の話題があり、また、話を引き出してくれる話術で素直に思いを伝えることができました。プラスに考えて答えてくれ、自信を持つことができました。また実施していただけたとうれしいです。

先生がとても話しやすい方で、いろんな話をしてしまいました。同性なので、またいろいろな経歴をお持ちだったので「分かるわー」と言ってもらえて、終了時には、とてもスッキリした気持ちになっていました。ズバツと色々言われ、自分では見えていない自分を「あなたはこうなんだよ」と言ってもらい、初めて気付くこともあったり、安心したり、前向きになれました。同法人内の方ではなく、第三者の方だからこそ、言えることもあったり、言ってもらえることもあったり。時間が全然足りませんでした。とても楽しかったです。ほんとにモヤモヤが晴れて、次の日からの仕事のモチベーションが上がっていました。フットワークが少し軽くなったのを実感しました。またお願いしたいです。

いろいろ話を聞いてもらい、自分の気持ちや考え方を先生に引き出してもらい、自分が自覚していなかった考え方や特徴、気持ちに気付くことができ、とても良かったです。何より、セルフキャリアドックの90分間は、とても楽しく、あっという間でした。ぜひ第2回目、第3回目のセルフキャリアドックも受けて、自分のことをもっと知り、仕事に活かしたいと思いました。

勤続年数が10年を超え、モチベーションの維持が難しいと感じる時も出てきました。今回、先生と話をさせてもらった中で、人の良い所を取り入れることも大事なことだが、それに「自分流」を加えてアレンジすること、また、自分の強みを活かした活動を積極的に計画することで、自分のモチベーションに繋がるのが分かり、今後働いていくことで非常に参考になりました。

自己の振り返りができた。どんな所に影響を受けているのか、どんな傾向なのか振り返れた。また受けてみたいと思いました。

自身を見つめ直すいい機会になりました。過去を振り返るという作業は、その時の気持ちも一緒に思い出されるので初心に戻れたような気持ちでした。

自分の今の職場で感じていることを整理できて良かったと思う。今回だけでなく、今後も継続していければ良いと思った。

まずとても話しやすかったです。あつという間の90分でした。自分の思い、考えなどを聞いてもらうことができました。自分の思いはあるけれど、それを自分で分析して今後どう活かすがまで考えたことはありませんでしたが、先生からのアドバイスで気付かされる点がありました。今後、具体的に何から取り組むかまで見つけることができませんでしたが、自分なりに見つけていきたいと思うことができました。

話しやすい温かい雰囲気を作ってくださったので、非常に参加しやすかったです。(それまではけっこう緊張していました。)自分について、知らないところがたくさんあり、そうなのかもしれないと気付くことができ、今後のライフプラン等に参考になる話がたくさんありました。

これまでの自分の職歴をあらためて振り返ってみるいい機会になりました。今の自分が何ができ、何を目標とし、何のために働くのかなど、見つめることができました。今後は、今回のセルフキャリアドックを受けて知ることができた自分の強みをさらに極めつつ、自分の弱い部分にも目を向け成長できたらと思っています。

初めての体験でしたが、シートを作成する段階から今まで自分で経験してきた仕事の棚卸しができたので、自己を顧みる良い機会となりました。また、コンサルタントの方と話をする中で、あまり意識していなかった自分の長所を引き出してくださったり、また、弱い点なども見直すきっかけをいただけたので、とてもありがたく感じました。

受講するまでは書く書類などが履歴書のように、面接のような話なのかなと思っていました。しかし、実際は違って、まるでカウンセラーのように話を引き出し導いてくださる先生のおかげで今まで何を大切に生きてきたかを振り返る良い機会となりました。この気付きは、自分という柱を揺るがないものにするために必要で、忙しさにかまけて振り返ることを怠っていたので大変大切な時間でした。また、自分が今抱えている不安、将来への展望についても上手く引き出しアドバイスをくださったので、自分の考えはこれで良かったんだと一人で悩んでいた心が軽くなりました。次回受講する機会があれば1つ上のステップに上がった自分をお見せできればと思います。

キャリアドックということを知って、最初は面接的なものを想像していましたが、受けてみると、カウンセリングを受けているような感じで、とてもリラックスして話しをすることができました。話をしてみることで、自分自身の今までの学びや経験をあらためて振り返ることが

でき、仕事の面や家庭の面でも目指したいとことが何となく分かってきたように感じました。日々の忙しい中で、自分がすべきことがついおろそかになってしまうこともありますが、自分を見つめ直すという意味でも良い経験ができたのではないかと思います。

3 介護等事業者が行う経営・労務管理に係る好事例の収集・分析・検証等（事業区分ア）

(5) スタッフの休憩室の確保

① 取り組みの目的

当法人では、『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』を念頭に雇用環境の充実に努めています。今後も、スタッフにとって、ワークライフバランスのとれた雇用環境の整備を図り、その能力を十分に発揮していただくことで、サービスの質の向上にも繋げるため、平成29年度に『一般事業主行動計画（以下「行動計画」といいます。）』（島根労働局承認済）を策定し具体的に取組んでいます。

行動計画に掲げる目標である「女性スタッフの平均勤続年数を3年伸ばします」を達成するため、具体的な事業として、今年『女性スタッフ休憩スペース整備事業（以下「休憩スペース整備事業」といいます。）』を実施しました。この事業は、島根県から「平成29年度しまね女性の活躍環境整備支援事業費補助金」の交付を受けて、新たに2階建の建物として（1階部分は倉庫、2階部分に休憩室を整備 平成29年11月6日引渡し完了）新築整備したものです。

休憩スペース整備事業は、休憩に必要な備品を整備することで初めて完了することとなります。今回この連携推進事業により、当初計画しておりました備品整備計画の見直しを図り、若干の充実にすることとし取組んだものです。休憩スペース整備事業の完了により、女性スタッフ専用のプライバシーが確保された休憩施設が整うことから、業務で疲労した心身の回復及び気分の一掃を図ることができるだけでなく、当法人が取り組む『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』に繋がることにより、行動計画に掲げる「女性スタッフの平均勤続年数を3年伸ばします」という目標の達成が図られ、もって地域のモデル事業所としての役割を担うことにより、雲南圏域での福祉サービスの向上に寄与できるものと確信しております。

なお、これまでの取組みが評価され、平成30年2月に、島根県知事より『しまね女性の活躍応援企業表彰（※4）』を受けることができました。

(※4)

女性の活躍促進に向けて積極的に取り組む事業主等を表彰し、その取組みを広く公表することにより、県内企業等における女性活躍促進の一層の促進を図ることを目的とされています。

② 具体的な取り組み内容

前述の目的を達成するため、整備した女性スタッフ休憩スペースに次のとおり備品を整備しました。

(整備した備品)

壁掛けテレビ (1台)、食器乾燥器 (1台)、掃除機 (1台)、冷蔵庫 (1台)、
水屋 (1台)、電子レンジ (1台)、電気ケトル (1台) コーヒー腕セット (6客入り) (1
セット)、こたつ、こたつ布団、電波時計 (1個)



③ 整備後の評価

当法人の事務局長による毎月の定期研修の際に意見聴取を行ったところ、次のような意見がありました。

女性スタッフの休憩スペースの整備が完了したことにより、休憩する際にゆったりとした気持ちになり、リラックスして過ごせるようになって良かった。
利用される方への支援から一旦完全に離れることができるスペースが確保され、休憩後の支援への切り替えができるようになった。
モチベーションが高まった。
生産性が向上すると思う。
休憩スペースが確保されているが、休憩がとれる時と、取れない時があったり、部署の特性から休憩室を活用しきれないことがある。今後、全員が休憩をとれる体制の整備が必要だと思う。

④ 今後の展望

上記の評価に記載したとおり、従来整備されていなかった休憩スペースを整備したことにより、気持ちの切り替えや、モチベーションが高まった、生産性の向上が期待できるなど良い点もあるが、整備されて間もないため従来の環境から変わりきれていないところもある。

今後は、法人の風土と呼ばれる環境の改善を図ることにより、数年後には、この休憩スペースの完全な活用がなされ、『サービスの質の向上』と『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』に繋げていきたい。

(6) 交流・憩いのスペース充実整備

① 取り組みの目的

当法人では、『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』に取り組むため、平成27年度に社会福祉法人清水基金様より助成を受け、「交流・憩いのスペース整備事業」を実施し、食堂に隣接するテラス部分を改修し、交流・憩いのスペース（カフェテラス）を整備しました。当該整備事業は、コミュニケーションに重点を置き、人と人との繋がりを一層深め、ますます心の充実に繋げたく考え実施したものです。実際に当法人では離職者が極端に少なく（※5）、雇用の安定に繋がっています。

今後もコミュニケーションを図ることによる心の充実は、雇用の安定に欠かせないものであり、以前から交流・憩いのスペースに隣接する食堂と一体的な視点から整備充実を図りたく考え、風通しが良く、明るい事業所づくりのための施策を検討してきたところです。

この度、食堂のイスを更新整備することにより、交流・憩いのスペースと一体的に活用することにより、コミュニケーションスペースの活性化を図り、雇用の安定に繋げていきたいと考えております。

(※5)

【離職者の状況】

過去7年間（7年0ヶ月）の正規スタッフ離職者数 0名

（この正規スタッフの離職者0（ゼロ）は、現在も継続中です。）

平成29年度のパートスタッフ離職者数 2名

【現在のスタッフ数（46名）】

正規スタッフ18名、パートスタッフ28名

② 具体的な取り組み内容

前述の目的を達成するため、既存の交流・憩いのスペースに隣接した食堂スペースに次のとおり備品を整備しました。

(整備した備品)

スタッキングチェア（60脚）



③ 整備後の評価

当法人の事務局長による毎月の定期研修の際に意見聴取を行ったところ、次のような意見がありました。

食堂のスペースが明るくなった感じがします。

食事やお茶の時間が楽しみになりました。

利用者さんからも、座り心地が良いとか、いすが代わって事業所全体が明るくなったような気がするねといったような声が聞かれるようになりました。

④ 今後の展望

各機関が実施する職場を離職した理由のうち上位に位置する理由の一つとして『職場の人間関係』があります。職場の良い雰囲気を作るためにはコミュニケーションがととても重要であり、今後、コミュニケーションの大切さはさらに大きなものになるのは間違いありません。今回の交流・憩いのスペースの充実整備は、コミュニケーションの場をさらに充実させるための取組みであり、スタッフの今後の職場定着に繋がるものと確信しております。

(7) 連携推進事業の報告会の実施

① 取組みの目的

連携推進事業により実施してきた事業の報告並びに人事労務管理の専門家（社会保険労務士）による専門的知見からの助言・指導を受けることにより、今後の人事労務管理の改善のきっかけづくりを行うことで、安心して働ける職場づくり・職場への定着支援に繋がります。

② 取組みの実施方法

報告会の実施にあたっては、雲南市内の14の社会福祉法人並びに雲南市役所の担当課に対し参加の呼びかけを行い広く実施することとしました。

③ 取組みの概要

報告会当日は、連携推進事業の実施主体法人の事務局長が、連携推進事業の目的、事業の実施内容、今後の社会福祉法人間の連携の大切さなどを伝え、その後、社会保険労務士による研修会を実施しました。この研修の中では、連携推進事業の参加法人のスタッフが連携推進事業を実施する中で感じたことや学んだことを発表（上記（1）（3）（4）記載のような感想が発表されました。）することにより、より現場からの声を発信することで、直接胸に響くような場面も取り入れながら、社会保険労務士からの専門的な助言・指導を受けることができました。

なお、都合によりこの報告会に参加していただけなかった法人とも、事業の状況の共有化を図り、今後につなげるため、報告会当日の資料をそれぞれ送付しました。

【具体的な取組み内容】

【日時・参加者】
【日時】 平成30年3月20日（火） 18:00～20:00
【参加者】 雲南市内の7つの社会福祉法人並びに雲南市役所担当課スタッフ 合計 25名

【連携推進事業の報告会】 （補足資料 報告会資料添付）
【内容】 社会福祉法人人材確保・定着・育成連携プロジェクト 地域の介護等事業者の経営労務管理連携推進事業実施報告 ・ プロジェクトの目的・概要・プロジェクトの参加法人 ・ 合同研修会・検討会 ・ 先進法人への視察研修 ・ セルフキャリアドックを活用したスタッフのキャリア意識の醸成 ・ 職場環境の改善を図るための事業
【報告者】 社会福祉法人雲南ひまわり福祉会 事務局長 田本 武士

【研修会】（補足資料 研修会資料添付）

【内 容】 タイトル

『日々の実践が職場を変える』～positive 労務管理の実践～

- ・ 視察研修の感想をシェアしましょう
- ・ 各法人ごとの発表
- ・ 介護労働実態調査等の結果から
- ・ 魅力ある職場の基幹システム
- ・ 企業におけるミッション・ピラミッド
- ・ 潜在能力の組織的発揮
- ・ 潜在能力を引き出すリーダーとなり、組織に好循環を与える
- ・ 場の質・関係性の質へ焦点を当てる

【研修講師】 TERAMOTO社会保険労務士法人
社会保険労務士 寺本 健太郎 先生



連携推進事業(報告会の様子)

④ 連携推進事業の報告会を振り返って

連携推進事業を開始した当初は、雲南市内の14の社会福祉法人の内4つの法人が参加して取り組んだものですが、この報告会には7つの法人の参加があり、これからのスタッフの確保、定着、育成の視点の重要性はもちろんですが、各法人が相互に連携することの大切さが徐々に浸透していくきっかけとなる良い機会となりました。

4 連携推進事業全体の総括

今回、この連携推進事業を実施していく中で、『未来につなぐきっかけづくり』を大切なテーマとして着目し取り組んできました。

この連携推進事業の中でも大きな柱として位置付けていたのが、『検討会・研修会』の実施でした。今や連日のように『人手不足』が各所で話題になっている状況です。これは、福祉業界のみならず、全産業が今後ますます直面する問題であり、法人の存続に関わる重要な課題であります。しかしながら、冒頭でも記載したとおり、『選ばれる企業』となるためには時間を掛けて少しずつ変わっていくものであると考えております。

社会福祉法人にとってメインの事業は『福祉サービス』です。この福祉サービスを行う中で、利用される方に対する『サービスの質の向上』はもちろん大切なこととなりますが、スタッフに対する人事労務管理も忘れてはいけない重要なこととなります。

そのため事業主としては、労働・社会保険諸法令への対応が不可欠となってきますが、同法令は非常に多岐に渡る上、頻繁に改正が行われており、適正な対応に苦慮されることと思います。

しかしながら、いわゆる人事・労務管理を適正に行うことができれば、働きやすい職場となり、労働生産性も向上し、結果として収益の向上に繋がり、事業の安定的・継続的な経営に繋がるものであると思います。どうしても『人事・労務管理』は難しいもので、上層部が行う業務であると思われがちであり、まずはそのイメージを払拭し、身近に感じてほしいとの思いを込めて実施してきました。

始めは難しいと感じていた『人事・労務管理』について、前述記載のとおり、できることから始めていけばいいということへの気づきに繋がるなど、今後に繋がる一定の成果となったのではないかと考えています。

連携推進事業の一連の事業完了にあたり、報告会の発表の中で『一番の収穫は皆さんと仲良くなれたことです。』と言われた方があります。連携して何かを行うことは、横の連携を密にし、お互いに助け合いながら活動していくことであり、法人自らが未来のために動き出すきっかけであると思います。連携事業は、まだまだ始まったばかりですが、少しずつ着実に前進していくことで、『サービスの質の向上』と『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』に繋げていきたいと思っております。

本事業の成果を次に繋げていくために、『All Unnan 地域の活性化を社会福祉法人から』を合言葉に地域の輪を広げていきます。

平成30年3月

(連携推進事業の実施主体法人)
社会福祉法人雲南ひまわり福祉会