

HINT!

多様な人材の活躍のヒント

CONTENTS

- P2 多様な人材に目を向ける
- P6 多様な人材の活躍が効果を生み出す
- P8 HINT①計画編
- P10 HINT②広報・採用編
- P13 HINT③定着・育成編
- P16 CASE①西野ケアセンター
- P18 CASE②みずほ苑
- P20 CASE③こもれびの郷
- P22 CASE④菅田心愛の里
- P24 CASE⑤いこいの森
- P26 CASE⑥ぽれぽれケアセンター白檀
- P28 CASE⑦平川保育所
- P30 CASE⑧宰府園

元気で
輝いていたい
アクティブシニア

子育てと
両立したい
子育て世代

働きたい
障害者

経験を
活かしたい
転職者

人の役に
立ちたい
新卒・若者

多様な人材に目を

人口減少と少子高齢化が進む中、人々の暮らしを支える福祉・介護サービスをこれからも安定的・継続的に提供していくために、福祉・介護を担う国内外の人材の確保が進められています。国内人材について国は、「中高年齢者」「就業していない女性」「他業種からの転職者」「障害者」「若者」など多様な人材の参入促進をめざすこととしています。

これからは、福祉・介護の現場でこれまで求めてきた「人材」の幅を広げ、年齢や性別、経験、キャリア、障害の有無等にかかわらず、福祉の仕事に関心を持ち、理解し、共感してくれる人を増やし、受け入れ、育てていくことが一層重要となります。本冊子では、多様な人材が活躍している全国の事業所の取り組みを参考に、福祉・介護の現場で新たな人材に活躍いただくためのヒントをまとめました。人材確保に悩む事業所が新たな職員を得て、いきいきと活躍できる職場づくりに取り組まれることを期待しています。

現状

多様な人材は まだまだ活用されていない

人材の採用に苦戦している事業所は半数以上、「多様な人材」の採用も進んでない状況がみられます。



採用活動の状況

出典：事業所の求人活動及び採用状況調査(中央福祉人材センター)

必要な人材を採用できなかった

57.3%



多様な人材の採用状況

出典：事業所の求人活動及び採用状況調査(中央福祉人材センター)

多様な人材の活躍が
望まれます

(令和元年度に採用したと
回答した事業所の割合)

外国籍の方	8.2%
障害のある方	11.5%
福祉系学校以外の新卒者	17.8%
副業・兼業として働いている方	19.6%
就職氷河期世代支援として雇用した方	30.4%
定年退職者・元気高齢者	36.3%
子育てや介護を担っており、配慮を必要としている方	40.2%
他業界からの転職者	54.0%

向ける

※求職者及び求人事業所に対するWeb調査(中央福祉人材センター)

調査実施期間 令和2年11月27日～12月11日

1. 求職者調査(求職活動及び働き方についての意向調査)

対象 福祉人材センター・バンクにネット登録している求職者 5,471人

回答数 1,142人 / 回答率 23.8%

2. 事業所調査(事業所の求人活動及び採用状況調査)

対象 福祉人材センター・バンクに登録している求人事業所 14,685事業所

回答数 1,557事業所 / 回答率 10.6%

可能性

働く意欲のある人材がたくさんいます

「人生100年時代」が現実的なものとなりつつあるわが国では、だれもが様々な形で地域社会を支えていく役割を担っていくことが期待されています。

働く意欲のある人材はたくさんいます。これからの福祉を担う人材を探してみませんか。

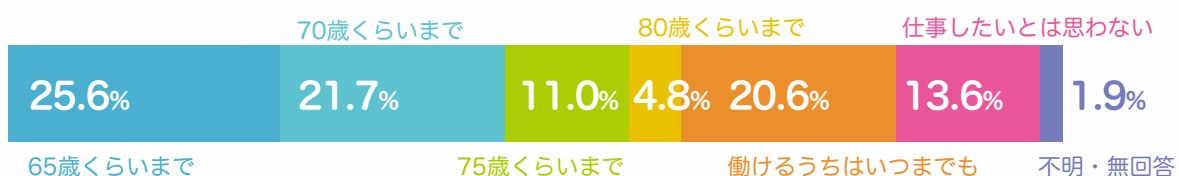
アクティブ
シニア※

60歳以上の高齢者の約8割が働く意欲をもっています。

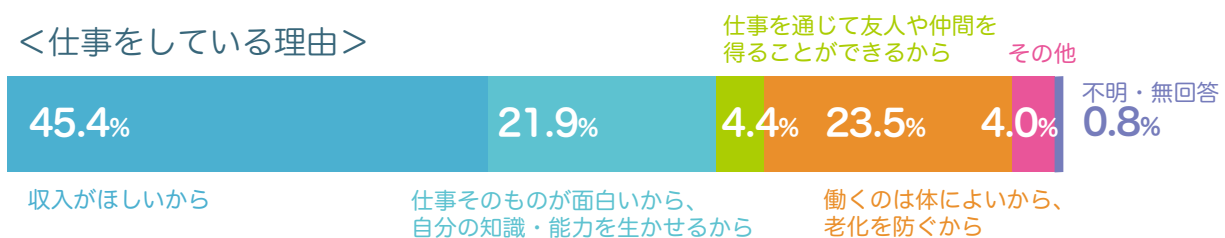
60歳以上の高齢者のうち、84.5%が就業意欲(「仕事をしたい」「仕事をしたかった)」をもっています。

＜何歳まで収入を伴う仕事をしたいか＞

出典：令和元年度「高齢者の経済生活に関する調査」(内閣府)



＜仕事をしている理由＞



※「仕事・趣味などに意欲的で、健康意識が高い傾向にある活発な高齢者」のことをアクティブシニアと表現しています。

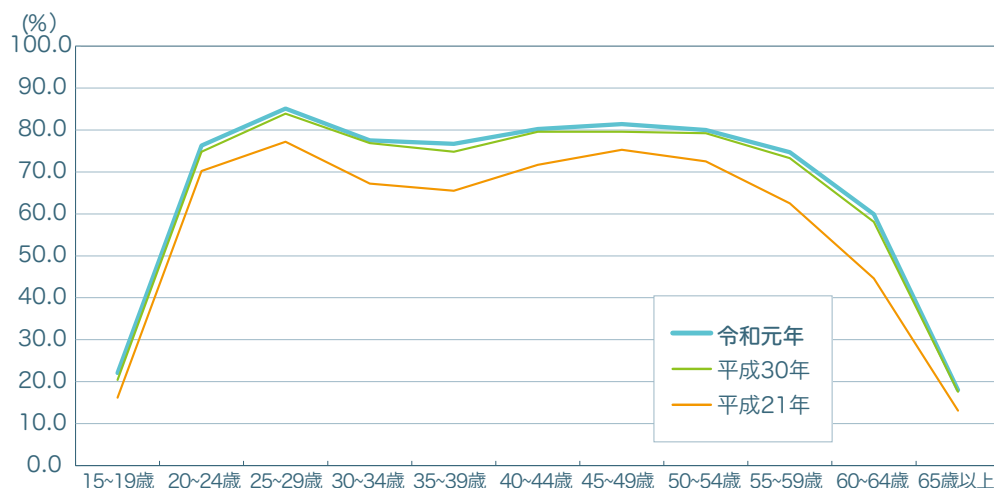
子育て世代

仕事と家庭の両立支援があれば働き続けることができます。

女性の労働力率を表すグラフをみると、「25－29歳」がピークで、「35－39歳」が底のM字型カーブを描いているのがわが国の特徴でした。しかし、時代とともに底が浅くなり、労働力率が上昇しています。

女性の年齢階級別労働力率

出典：「労働力調査」（総務省）



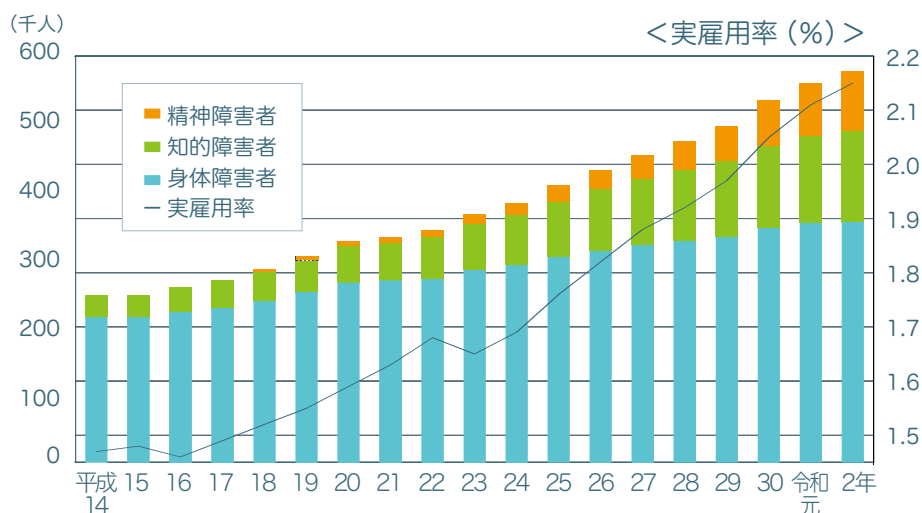
障害者

雇用障害者数、実雇用率とも過去最高を更新。障害者は活躍の場を求めています。

雇用されている障害者数は年々増加しており、令和2年度は57万8千人、その内訳は、身体障害者61.6%、知的障害者23.2%、精神障害者15.2%です。実雇用率は、過去最高の2.15%となりました。

実雇用率と雇用されている障害者数の推移

出典：令和2年障害者雇用状況報告(厚生労働省)



転職者

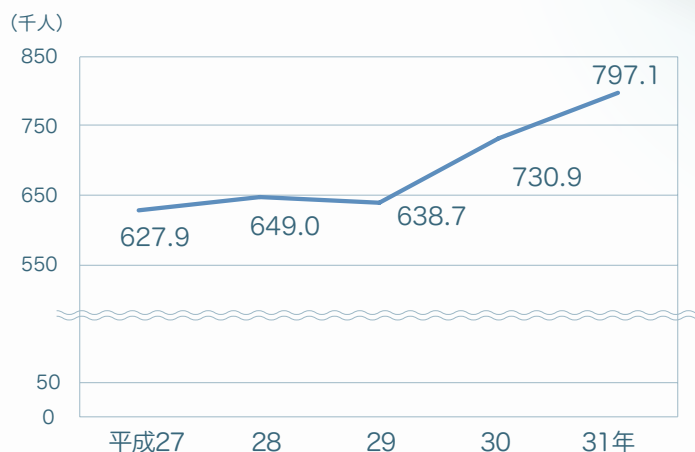
医療・福祉分野への転職入職者は増加しています。

医療・福祉分野への転職入職者は、特に平成29年以降、増加傾向にあります。

※転職入職者：入職者のうち、入職前1年以内に就業経験のある者

医療・福祉分野への転職入職者 推移

出典：令和元年度雇用動向調査(厚生労働省)



新卒・若者

仕事選択で「人の役に立つこと」を7割が重視しています。

16歳から29歳までの男女が仕事を選択する際に重要視する点として、「人の役に立つこと」を「とても重要」または「まあ重要」と回答した者は7割を超えています。「安定していて長く続けられる」という観点も重要なポイントとなっています。

仕事を選択する際に重要視する観点

出典：平成29年度「子供・若者の意識に関する調査」(内閣府)

<人の役に立つこと>



<安定していて長く続けられること>



多様な人材の活躍が

みんなが
働きやすくなる



一人ひとりの個性、キャリア、働き方など、多様性をもった職員たちが、お互いを理解し尊重することにより、だれもが働きやすい職場になっていきます。

超勤時間の短縮
休暇取得率の向上



多様な人材の採用によって、必要な人員を確保するとともに、業務の切り分けなどによって職員のパフォーマンスの向上が期待でき、超過勤務時間の短縮や休暇取得率の向上につながります。

職員の
専門性向上



職員のニーズやキャリア、働き方などに応じて業務を切り分けることで、専門性の高い業務に集中して取り組むことができたり、利用者にしっかり向き合うことができるなど、一人ひとりの職員の専門性の向上が期待できます。

長く働く人
が増える

多様な人材を受け入れることは、多様な働き方を可能にすることです。職員のライフステージやニーズに応じて働き方を柔軟に変えることができれば、仕事を辞めることなく、かつキャリアを途切れさせることなく、働き続けることができます。



効果を生み出す



事業の幅が 広がる

経歴、世代、生活歴などの異なる人材が組織にいと、新しい発想やアイデア、変化への対応がしやすくなり、事業の幅が広がります。



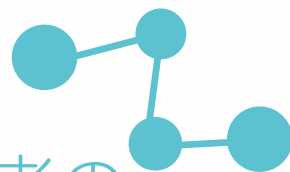
利用者の 満足度が上がる

福祉は対人サービスです。職員がいきいきと働ける職場であれば、職員にも気持ちの余裕や前向きな気持ちが生まれ、支援を受ける利用者ともよい関係を築き、質の高いサービスを提供することができるでしょう。



多様性を 受け入れ、学ぶ

人はみな違う個性をもつ、多様な存在です。福祉を担う人はそうした多様性を理解し、受け入れつつ、サービスの向上に取り組む必要があります。働く仲間は、身近な教師です。



関係者の 連携を促進する

1 法人で人材確保に取り組むことは難しい時代です。「取り合いではなく分かち合い」をモットーに、法人同士や関係者が連携して、福祉人材を確保し、地域の福祉の向上をめざすことが大切です。

私たちはこんな工夫をしています！

計画

- ・どのような人材を求めるのか
- ・多様な人材が活躍できる職場の体制

求める人材を明確化する

組織としての方向性や、求める人材を明確に

- 介護職員が担っていた間接的・補助的な業務を切り出し、その業務を担う「介護キーパー」を創設。業務リストやチェックリストを作成し、高齢者も安心して働けるように。（西野ケアセンター）
- 今や全国に広がった「介護助手制度」を創設。介護職員は専門性の高い業務に集中でき、介護の周辺業務を担う高齢者にとっても介護予防やいきがいつくりに。（いこいの森）
- 施設の根幹を担う人材として、新卒学生や若手職員を確保するため、高校生のインターンシップの活用と高卒者の確保に力を入れている。（ぼれぼれケアセンター白檀）

職員のキャリアパスを見える化

職員が自分の将来像を描き、目標設定できることが大切

- 自分もっているスキルやこれから獲得すべきスキルを明確化し、併せてそのための研修体制を整備することで、職員のやる気を引き出すことにつながった。（こもれびの郷）
- 学生たちがしっかり自分の将来像を描けるように、キャリアパスの見える化に取り組んだ。職務内容や役割が明確化され、学生だけでなく全職員が目標をもって仕事ができるようになった。（宰府苑）

DATA 就職先に期待すること

出典：求職活動及び働き方についての意向調査(中央福祉人材センター)



男女とも「自分の経験・専門性を発揮できる業務分担」が最も多い。男性第2位は「給与水準」、女性は「希望した日に休暇が取れること」となっている。特に30歳代・40歳代の女性は「希望した日に休暇が取れること」を重視する割合が高くなっている。

多様な働き方に対応して雇用形態も多様化 職員のニーズにあった働き方を制度化

- 1日2時間の「こまぎれシフト」で働く短時間パート職員を募集。利用者の入浴時間中や食事時間中の業務などを切り出して担当してもらう。(こもれびの郷)
- 正規職員を3つの区分に分けることにより、子育てや介護などで早出・遅出・夜勤ができない職員も正規職員のまま、仕事を続けることができるようになった。他の職員に気兼ねせず早く帰れるように、区分によって賞与の率を変えている。(宰府苑)
- いろいろな働き方の職員がいると、職員間で不平等感が生まれないようにすることが一番難しい。皆が納得できるよう、就業規則を整備し、職務内容や勤務時間に応じて評価や給与に反映させるなどの対応をしている。(みずほ苑)

私たちはこんな工夫をしています！

2 広報・採用

- ・つながり作り
- ・WEB活用
- ・採用の工夫

求職者の知りたいことを伝える

実際の職場の雰囲気や仕事の様子、職員の思いなど

- 法人本部にブランディング部門を設置し、法人の魅力発信の強化やオンラインを活用した採用活動で人材確保につなげている。（みずほ苑）
- ホームページ、YouTube、Instagram等を活用した広報活動を展開。ホームページ上でオープンカンパニー（職場見学）を実施し、学生たちの疑問や不安に答えている。（みずほ苑）

地域とつながる

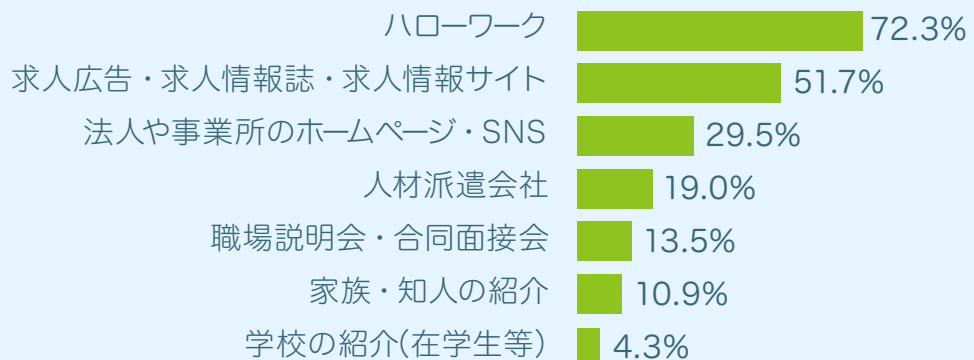
身近な地域の人たちに支え手になってもらう

- 地域の人たちに施設に入ってきてもらうためのたくさんの入口（ボランティア、アルバイト、パート職員、正規職員など）をつくり、施設や事業の担い手を確保している。（西野ケアセンター）
- 施設の近隣住民に、手作り新聞を毎月配布。すぐに見てもらえる紙の新聞は、施設の日常や魅力の発信に効果を発揮している。（こもれびの郷）
- 「介護助手」の担い手であるアクティブシニアの求人には、新聞の折り込みチラシが効果的。配布の範囲は、施設から車で15分程度に設定している。（いこいの森）
- 施設の庭園と農園の世話は、「生活支援隊」と名付けた地域住民のボランティアに依頼。季節ごとの行事のお手伝いにも活躍いただいている。（ぽれぽれケアセンター白檀）

DATA 求職者が知りたいことは何か

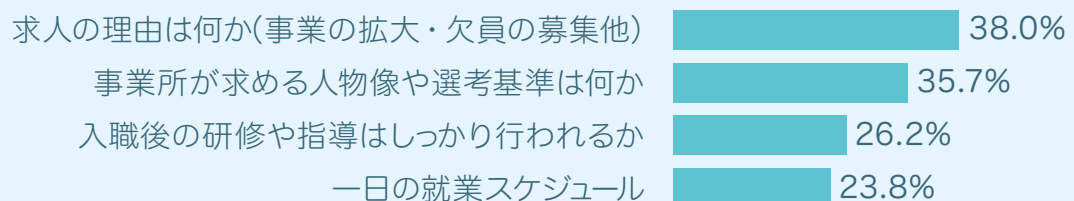
出典：求職活動及び働き方についての意向調査(中央福祉人材センター)

求職者はどこで採用情報を入手しているか？



最も多いのがハローワーク。次に「求人広告・求人情報誌・求人情報サイト」。性別・世代通して法人や事業所のホームページ・SNSはよく見られており、特に20代女性は見ている割合が高い。

就職先を選ぶときに求人票に載っていないことで知りたいこと



最も多いのは「求人の理由は何か」、続いて「事業所が求める人物像や選考基準は何か」。女性では、入職後の研修や一日のスケジュール、子育てや介護に対する配慮や支援制度の有無への関心が高い。

人が人を呼ぶ

施設を知っている職員や地域の関係者が紹介してくれる

→ 現任の職員や元職員、学生や地域の関係者などを介しての紹介が多く、「介護キーパー」(間接的・補助的な業務を担当する高齢者)の担い手はほぼ100%、知人からの紹介。(西野ケアセンター)

事業所や関係機関とつながる

関係者がつなぐと、人材確保の入口も手法も多様になる

- 地域の3法人が連携し、施設の見学会を実施。参加者は複数の施設を見学し、相性の良いところを選ぶことができる。（西野ケアセンター）
- 地域の6法人が加入する「学福連携プロジェクト」。地域に介護福祉士を増やすことを目的に、奨学金制度を用意。将来のリーダーとして活躍できる人材を育成したい。（みずほ苑）
- 特別支援学校と連携して、知的障害のある職員を採用している。障害者就労支援センターのジョブコーチからも具体的な指導や助言をもらうことができた。（平川保育所）

学校とつながる

学校に積極的に情報発信して、若手の人材を呼び込む

- 地域の3法人が連携し、施設の見学会を実施。参加者は複数の施設を見学し、相性の良いところを選ぶことができる。（西野ケアセンター）
- 周辺市内の福祉系学生のみならず、一般の大学・専門学校・高校にも訪問し、施設をアピール。現場実習にきてくれた学生とのつながりも絶やさず、施設への就職につなげている。（宰府園）
- 知的障害のある学生を、在学中の施設実習からその後の入職まで、特別支援学校と連携しつつ、スムーズに就職できるよう時間をかけて準備を進めた。（平川保育所）



私たちはこんな工夫をしています！

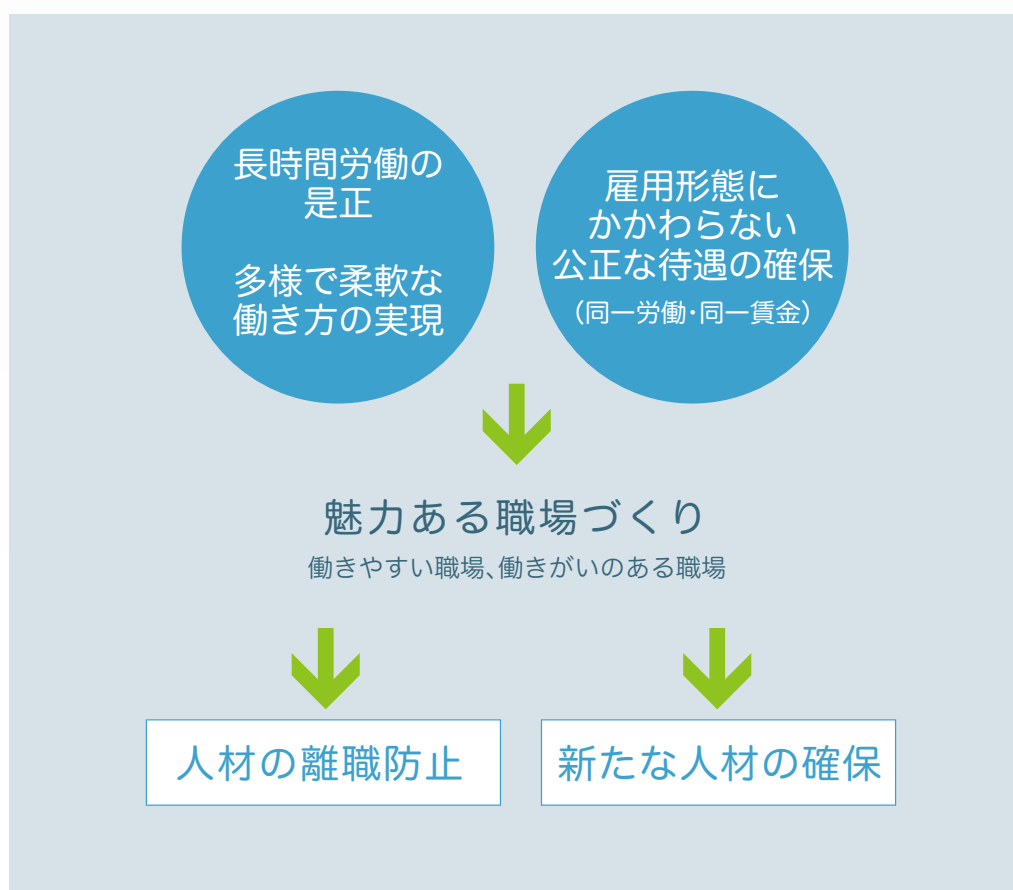
3 定着・育成

- ・働き方改革
- ・育成研修
- ・働く環境

わが法人・わが事業所の働き方改革

多様な働き方が選択できるように

- 年3回のボーナス支給時に合わせて行う人事考課では、「減点」ではなく「加点」主義の評価を行い、120%のボーナスを支給した実績がある。（こもれびの郷）
- 1日3時間、週3～4日など、働き方の希望を丁寧にヒアリングし、高齢者が無理なく働ける体制をつくっている。（いこいの森）
- 残業時間の削減と休暇取得率の向上、職員間の交流を促進し、職員満足度の向上に取り組んだ結果、離職率1.9%を実現。（菅田心愛の里）



キャリアを育てる研修体制

人材の育成と定着は車の両輪

- 法人内に人材育成委員会を設置し、法人全体の職員の研修や、職員間の交流を図り、職員の資質向上と定着に取り組んでいる。（西野ケアセンター）
- 3年目の職員が新人職員の指導役となるプリセプターシップ研修を導入し、「教えることで自ら学ぶ」こととなり、お互いの成長を促している。（みずほ苑）
- 経験年数に応じた人材育成プログラムを用意し、社内外の研修受講を促進。資格取得の費用も施設が負担するなど手厚い支援を行っている。（菅田心愛の里）
- 職員の離職防止にはリーダーの役割が重要。リーダーの育成のために、マネジメント研修を定期実施するとともに、離職防止に向けた計画の立案と実行に取り組んでもらった。（ぽれぽれケアセンター 白檀）

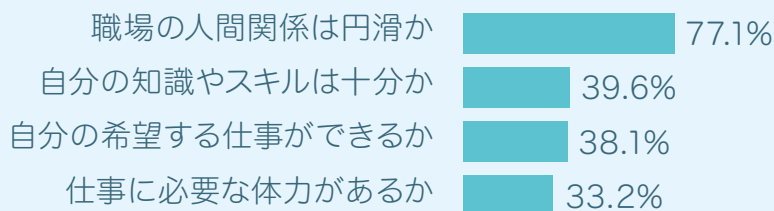
やる気を引き出し、働きがいを生む

自分の長所を伸ばして、評価されること

- 「写真撮影が得意」「デザインが好き」「前職はパティシエ」など、職員の得意分野を仕事で活かせる工夫をし、働きがいにつなげている。（みずほ苑）
- 職員の長所や得意分野を活かして働いてもらうことで、新しい事業展開の可能性が広がっている。（菅田心愛の里）

DATA 就職先を選ぶときに不安に思っていること

出典：求職活動及び働き方についての意向調査(中央福祉人材センター)



求職者が就職先を選ぶときに、一番不安に思っていることは「職場の人間関係は円滑か」ということ。性別、年齢層にかかわらず第1位である。次いで「自分の知識やスキルは十分か」「自分の希望する仕事ができるか」となっている。

働きやすい職場づくり

ソフトとハードの両面で働きやすい職場づくり

- 障害のある職員同士でチームをつくり、上司を交えて毎朝ミーティング。職員が孤立しないよう、仲間同士で食事をとるなど絆を強める工夫もしている。(西野ケアセンター)
- 他施設と積極的に交流するなかで、その施設の良いところを学び、自施設の魅力の再発見にもつなげている。(菅田心愛の里)
- 職員が休憩するプライベートルームの設備や、会議室・中庭のリニューアルなど、ハード面での職場の働きやすさの改善に取り組んでいる。(みずほ苑)
- 障害者の雇用には合理的配慮が必要。職員の勉強会や研修会を開催するほか、リーダーや管理者、施設長が先頭に立って職場の風土や雰囲気づくりに取り組んでいる。(ぽれぽれケアセンター白檀)
- 保育所での知的障害のある職員の採用に、職員は不安を感じていた。2年間をかけて、職員間で議論を重ね、本人との信頼関係を構築した結果、採用に至った。(平川保育所)



特別養護老人ホーム 西野ケアセンター

〒063-0032 札幌市西区西野2条8丁目1-8

社会福祉法人宏友会

事業概要：特別養護老人ホーム(定員80名)、短期入所生活介護(定員11名)

職員体制：正規職員67名、常勤職員(非正規)5名、非常勤・パート5名

お話を伺った方：施設長 菊地伸さん

※職員体制は令和2年11月1日現在



アクティブ シニア

地域とのつながりを大切に、 事業所を支える人材を確保

地域づくりを重要な柱としている西野ケアセンター（以下、センター）では、事業を通じてかかわりが生まれた住民を、ボランティアや職員として採用しています。また、地域の他の法人と連携して、職員研修や求職者向けの見学会等を行い、地域としての人材確保や育成に取り組んでいます。

地域住民とのつながり、法人間のつながり

センターでは、地域との連携を大切にして、新しい介護のあり方を模索し、住民が笑顔で過ごせる地域づくりをめざしています。センターの採用活動では、地域づくりと関連した特長が2つあります。

1つは、**地域とのつながりをつくるなかで、地域に**
いる多様な人材との接点を増やしていることです。センターでは、地域住民向けの福祉イベント(福祉・介護の体験や講話・研修会)を開催したり、市内の商業地でコミュニティカフェ(以下、カフェ)を運営しています。カフェを地域住民の交流の場とするほかに、福祉の相談窓口を開設したり、住民向けの講座なども行っています。カフェは、登録ボランティア(主に未就労の女性や高齢者など18名)とお手伝いの方で運営していますが、そのつながりをきっかけに、ボランティアから事業所の職員(介護キーパー)に移行していただくケースも多くあります。

カフェでは、地域と連携して子ども食堂も運営しています。将来、子どもたちが福祉の仕事にやりがいを感じる未来をつくりたい、子どもから高齢者まで幅広い世代を支える事業所でありたい、との目標を掲げています。

もう1つの特徴は、近隣の3つの医療法人、社会

福祉法人が参画する**西区医療福祉ネットワーク**の活用です。3法人で連携して職員対象の研修会や、求職者向けの職場見学会を開催しています。地域では多くの法人で人材不足に悩んでいるため、今後も法人間のネットワークを活かして、地域全体の人材確保・育成につなげていきたいと考えています。





“現場の介護を守る” 介護キーパー



センターで採用している高齢者を「**介護キーパー**」と敬意をこめて呼んでいます。その由来は‘介護職を守る役割’であり、間接的・補助的な業務を担当していただいています。

採用にあたっては、高齢者の求める働き方や、掃除や手芸など得意なことを丁寧にヒアリングし、担当業務や勤務体制に反映させます。令和元年度の介護キーパー数は法人全体で7名（うちセンターは4名）で、84歳を筆頭に、70～80歳代を主に、人生経験を生かして活躍いただいています。

介護キーパーの導入によって、介護職員の負担が軽減し、利用者のケアに集中することができるようなど、**ケアの専門性を高める**ことができています。



人材の確保には多様な入口を用意

人材採用の入口として、職場見学・体験（まず事業所や仕事内容を知ってもらう）、ボランティア、アルバイト、パート職員、正規職員など、**さまざまな入口を段階的に設定し**、その方の状況に応じて入ってきてもらえるようにしています。

また、**現任の職員や元職員、学生、地域の関係者などを介しての紹介**も多く、そうした紹介から採用に至った職員は定着率も高い傾向があります。ちなみに、介護キーパーの採用は、現状ではほぼ100%知人からの紹介です。



法人全体の人材確保及び研修体制を整備



当法人では、人材確保担当部門(担当者)を設置予定(令和2年度末)で、まずは法人内の職員1名を担当とし、試行しつつ、次年度に向けて**法人全体の人材確保の戦略**を固めたいと考えています。

また、法人内に設置している人材育成委員会では、**法人全体の職員の研修を企画実施**するとともに、職員間の交流等も進め、職員の質の向上と定着に取り組んでいます。職員に対する手厚い研修体制は、「スキルアップを図れる」として学生など若い世代へのアピールポイントとなっています。

特別養護老人ホーム みずほ苑

〒354-0043 埼玉県入間郡三芳町竹間沢 735 番地 1 番

社会福祉法人美咲会

事業概要：特別養護老人ホーム(定員86名)

職員体制：正規職員69名、常勤職員(非正規)25名、非常勤・パート 46名

お話を伺った方：施設長 熊木佐知男さん／事務長 加藤直人さん
／ブランディング部門 有賀みづきさん

※職員体制は令和2年11月1日現在



新卒・若者

転職者

法人のブランディングに取り組み、ホームページやSNSで魅力発信

ブランド戦略を積極的に展開し、ホームページとSNSを活用した広報活動を通して、施設の魅力を発信しています。オンラインで職場見学イベントを開催するなどホームページのコンテンツを充実させ、質の高い人材の採用につなげています。

ブランディングの取り組みが、施設の魅力の再発見に

顧客（利用者、採用したい人材等）に向けて法人の魅力発信が必要と考え、令和元年度、法人本部に「ブランディング部門」を立ち上げました。担当しているのは、**映像制作の経験をもつ職員**です。

ブランディングとして力を入れているのは、**法人の魅力を発見し、SNSなどのネット媒体で魅力を発信し、外部の方に興味をもていただく**ことです。また、**外部への情報発信は、内部に対しての魅力発信にもつながっている**と考えています。YouTubeで 配信する職員インタビューでは、日々の実践をリアルに語ってもらい、自身の強みや福祉実践の尊さを再認識するきっかけづくりにつなげています。

令和2年度に実施した就職相談会では、対面式だけでなく、YouTubeでオンライン面談を行いました。

新しい試みとして令和2年度より、**オンライン職場見学イベント (OPEN COMPANY) を実施**しました。月1回、OPEN COMPANYを実施しており、主に就職活動中の大学生が参加しています。

また、法人開設当初より求職と求人とのミスマッチを防ぐため、選考試験の内容に 1～2日間ほどの職場実習を設け、求職者が職場を選ぶ機会を設けています。

ブランド戦略の目的は、法人の魅力の発見と発信、

そして社内の意識を高めることです。その影響は大きく、職員自身もあらためて自分たちの職場や働き方を見直すことで魅力の再発見・再確認ができるなど、想像以上に良い効果が生まれています。

課題は、さらなる魅力の発見・発信です。福祉実践の魅力を引き出し、魅力や実践の価値を共有するためにSNSをどう活用するか、試行錯誤をしながら進めています。

OPEN COMPANY

たのしく知ろう、働く場所。
 私たち、美咲会は働く職員の「豊かな人生」を応援します。
 働く環境を存分に、楽しく、知っていただきたい。
 そんな思いから OPEN COMPANY を開催します。
オンラインにて開催中!!

第9回	第10回	第11回
1/9 (土)	2/6 (土)	3/6 (土)
一部 10:00 ~ 二部 11:00 ~	一部 10:00 ~ 二部 11:00 ~	一部 10:00 ~ 二部 11:00 ~

エントリーはこちら

お問合せ
公式LINE

PRO
GRAM

ライブ
オフィス
ツアー

リアル
トーク

Zoom
オンライン
配信

応募者全員に
特別オリジナルノートとペンチプレゼント！



「教えることで自ら学ぶ」お互いに成長するしくみ



利用者が幸せに暮らせる場とするためには、職員がいきいきと働き、心豊かな人生を築ける職場とすることが大切だと考えています。その取り組みの1つとして、**プリセプターシップ研修**を導入しています。入社3年目の先輩(プリセプター)が、年代の近い新人(プリセプティー)を教育する制度です。「教えることで自ら学ぶ」を実践し、**教える難しさ**と**喜びを通して、お互いに成長するしくみ**をつくりました。

先輩がしっかりフォローすることで、新人が1人で抱え込まない。新人が成長して先輩になって今度は後輩に教える。そんな良いサイクルが生まれています。教育担当の職員の専門性やモチベーション向上、教える側・教わる側の成長にもつながっています。



“得意”を仕事に活かして職員の働きがいを高める



「働く職員が豊かな人生を築ける職場であること」を事業目的としている当法人では、**職員の得意なことを活かせる工夫**をしています。例えば、写真の撮影が得意な職員は求人用の冊子づくりに参加し、デザインが得意な職員は各種アンケートや掲示物のデザインを担当、元IT業界の職員は職員向けのパソコン教室等を担当しています。また、パティシエを採用し、老人ホームや子ども食堂において質の高いスイーツを提供することを計画しています。**職員のもつさまざまな能力やキャリア**を活かせる機会を工夫することで、**働きがいの創出**につながると考えています。



プライベートルームの充実

「職員1人ひとりを大切にすること」をめざし、**職員が働きやすい環境の整備**に取り組みしました。プライベートルームの整備、会議室や中庭のリニューアルなどです。プライベートルームにはリクライニングチェア、マッサージチェア、フラットソファ、オットマン、ハンモックなどを配置し、職員の声を反映して足を伸ばしてくつろげる空間をつくりました。7～9月の夏季期間は、冷たい飲み物や冷却シートが用意された涼むための場所「クールスポット」を設置しています。また、中庭は法人のシンボルとして、職員や利用者、地域の方々が集まる場所になってほしいという願いを含め、訪れた方の心がほっと温まる場所になるよう、落ち着いた温もりのある空間へ整備しました。



3

※職員体制は令和2年11月1日現在



新卒・若者

[illegible]



手作り新聞で施設を知ってもらい、入ってきてもらう

短時間パートの求人にあたっては、施設を紹介する**手作りの「こもれば新聞」(A4判両面印刷)**を近隣地域に配布し、その結果地元の住民複数名の採用に至りました。新聞の内容は、施設長の声、イベント告知、管理栄養士による献立紹介などとし、短時間パートの求人広告も掲載しました。求職者の希望に応じてシフトを組めることや職員数の多さをアピールしています。新聞の配布は地域の障害者の作業所にお渡し、障害のある職員と指導員が2～3時間をかけて各戸のポストに投函しています。

※当施設のホームページ(<https://komorebinosato.or.jp>)では新聞のバックナンバーを掲載。



正規職員のこだわりを捨てたからこそその「こまぎれシフト」導入

「こだわりを捨てたら、答えが見つかった」。1日短時間パートは、8時間勤務の正規職員採用の固定観念を諦めたことから始まりました。当初は1日4時間としたものの採用が難しかったため、1日2時間とすると、それならばやりたいという方が多く、採用が始まりました。**1日2時間単位のこまぎれシフトの導入**です。

業務内容は、利用者の入浴時間中のシーツ交換・清掃、食事の配膳・下膳など、**介護職でなくてもできる仕事を切り出しました。**

短時間パートの希望者は次第に増え、仕事に慣れるにつれて定着率は高まりました。70歳以上の方が多い傾向にあり、最高齢の80歳の職員は洗濯物を畳んで配っています。



加点主義の人事考課で、職員の長所をのばす

短時間パートから正規職員のステップアップも可能です。「子どもが小学生になったので、午後も働きたい」「子どもの学費のためにもっと稼ぎたい」など、より長い時間働きたいという短時間パート職員が続々と現れ、10年間で4名が正規職員になりました。

また、やりがいを生む「人事考課制度」にも取り組んでい

ます。年3回のボーナス支給時に合わせて人事考課を行うこととし、各期の職員の仕事の姿勢を職員自身も含めて複数人の評価者によって判定します。職員の長所をのばしていくことが目的のため、「減点」ではなく**「加点主義」を採用し、最高で120%のボーナスを支給した実績**もあります。

特別養護老人ホーム 菅田心愛の里

〒221-0864 神奈川県横浜市神奈川区菅田町1122番地

社会福祉法人 七葉会

事業概要：特別養護老人ホーム（定員100名）、短期入所生活介護（定員20名）

職員体制：正規職員58名、非常勤・パート47名

お話を伺った方：施設長 伊藤俊吾さん

※職員体制は令和2年11月1日現在



新卒・若者

転職者

職員の成長を促し得意分野を活かす 職場環境が職員の定着率を高める

菅田心愛の里（以下、心愛の里）の理念は「和顔愛語賛嘆」。職員は穏やかな顔と優しい言葉で相手を称え、利用者やご家族の笑顔のために働くことを目標に掲げています。その実現のために、職員が成長し働きがいを感じられる職場環境を整え、職員間の交流を深めることにより、職員と入居者双方の高い満足度を実現しました。

職員の長所や得意分野を活かして、新しい事業展開につなげる

「入居者1.8人に1人の職員配置」。この数字を意識して、職員の確保に努めています。この職員体制ならば、ほぼ残業なく勤務できる体制がとれるからです。心愛の里では、介護職の月平均残業時間は45分です。仕事に人生の3分の1を費やしているのだから、残りの時間を有意義に過ごすよう職員に伝えています。有給休暇取得率は85%と高水準であり、かつ残った有給休暇は買取りをしています。

福利厚生の充実もアピールポイントです。ユニット型の心愛の里では、職員間の交流は同じフロア内に限られる傾向にあるので、施設全体で暑気払いや忘年会を開催し、積極的に交流の場をつくるよう心がけています。暑気払いでは同世代が集まり、忘年会ではいろいろな世代が関わり合える場にしています。

結婚、出産、育児などライフステージの大きな変化を迎える職員が増えつつあるため、**仕事と育児の両立を法人として応援しています**。妊娠中の職員に対し、状況に応じてリモートワークを導入したり、早出や夜勤のシフトがある施設から日中勤務可能な施設に配置転換をするなどしています。

本苑は62歳が定年ですが、退職後も働き続けることができます。正社員で71歳の介護職が1名、65歳

の職員が3名、活躍中です。

職員に対しては、**自分の長所や得意分野を活かしてほしい**と考えています。たとえば、瀬戸焼の経験を生かして職員が陶器を作る、書道8段の職員に書道教室の指導役を任せるなど、職員の活躍の場をつくる**ことが事業展開の新しい可能性につながっています**。





他施設と積極的に交流し、自分の職場に活かしていく

職員には、いろいろな施設や業界の人達を見てくるように伝えています。以前は四半期ごとに、6名ほどの職員を連れて他施設を見学に行き、その施設長と話をする機会をつくっていました。**他施設のよいところを学び、それを自分たちの施設で実践**してもらえればうれしいし、外(他施設)を見たからこそ自分の施設の魅力を再発見することにもつながると考えています。

学生に対しても、「当施設だけを見て決めないでほしい。いろいろな施設を見学したり面接を受けてみて、自分に合った施設を見つけてほしい。」と必ず伝えています。



多彩な経歴の職員を受け入れ、新たな事業の先導役を期待

中途採用は口コミのみで、他業種から転職してきた職員を採用しています。異色な経歴の者もいて、お笑い芸人だった職員は、現在生活相談員とケアマネジャーのリーダーを務めています。

本苑は職業訓練校の指定施設になっており、その卒業生を毎年1名採用しています。採用した職員の中に瀬戸焼の

窯元で働いていた職員がいますが、その職員が入職したことで、生活介護の場でパンを焼いたり、陶器を作ることができるようになりました。**さまざまな経験をもった職員を採用することで、新しい事業を始めるときの担当者、先導者**になってくれることを期待しています。



充実の人材育成プログラム、法人施設間のジョブチェンジ



職員の成長を促すため、**経験年数に応じた人材育成プログラム**を用意しています。社内研修だけでなく社外研修にも職員を積極的に送り出すほか、**資格取得も手厚く支援**し、研修・資格取得に関わる費用は全額施設が負担しています。その結果、介護職員(受験資格を有する者)の9割以上が介護福祉士の資格を取得しています。

また、**法人内の施設間で職員を異動させる流れ**をつくりました。特養を基本に、職員は短期入所生活介護(ショートステイ)、放課後等デイサービス、居宅介護支援事業所の各施設に異動します。違う事業所で経験を積むことで、自分の適性や施設との相性がわかり、職員のキャリアアップにより効果が生まれています。

介護老人保健施設 いこいの森

〒510-0303 三重県津市河芸町東千里3-1

医療法人 緑の風

事業概要：介護老人保健施設(入所・短期入所 100名)

職員体制：正規職員76名、常勤職員(非正規)19名、非常勤・パート63名

お話を伺った方：事務次長 小野昌宏さん/介護長 間瀬洋文さん

※職員体制は令和2年11月1日現在

アクティブ
シニア地域の元気な高齢者の力で、事業所を元気に
「介護助手」事業を創設

「いこいの森」は、**元気な高齢者に活躍いただく「介護助手」事業のパイオニア的な存在**で、その取り組みは全国に広がっています。少子高齢化が進むなか、高齢者に介護の周辺の業務を担ってもらうことで、介護職員が専門性の高い業務に集中できる環境をつくるとともに、高齢者にとっても介護予防や生きがいづくり等の効果が生まれています。

介護助手は重要な戦力。介護職員の負担軽減に

平成27年度より、当施設の施設長の発案で「元気高齢者による介護助手モデル事業」をスタートさせました。本事業は、地域の元気な高齢者を「介護助手」として介護施設が雇用し、これまで介護職員が担ってきた介護の周辺の業務を担うことで、介護業界の支え手となってもらうことを目的としています。**介護助手の業務は、あくまで介護の周辺業務に限定し**、身体介護や認知症の利用者への直接対応などの専門的ケアは絶対に行わないことにしています。

介護助手誕生の背景には、施設長がドクターとして地域医療に取り組んできたことがあります。地域に関わるなかで「元気だから働きたい」という高齢者の声が多く聞かれたことから、そうした高齢者を「介護助手」として採用し、介護職員を助けてもらおうと思い立ったことが発端です。

介護助手は、世代的には60歳以上が中心ですが、50歳代、70歳代も雇用しています。働きたい曜日や時間帯に配慮し、**シフトは「1日3時間、週3日程度」の働き方**の希望が多くあります。本人が働きやすい条件に施設が合わせることで、**介護職員と介護助手双方の満足度向上を図っています**。

介護助手が業務を行うにあたり、何をすればよい

か迷わないよう、業務リストとチェックリストを用意しています。それにより介護助手は、**指示がなくても仕事ができるようになり**、介護職員の負担軽減と利用者へのケアの充実につながっています。

**これからの高齢化社会を支える
元気高齢者「介護助手」
事業へ参加しませんか？**

この度、老健施設いこいの森で、**60歳～75歳くらいの「介護助手」を募集**します。
あなたも、「介護助手さん」として老健施設で働きながら、みんなとできる「**安心できる地域社会**」づくりに参加しませんか？

・時給 870円～ ・早期勤務(6時～9時) 1,070円 ・夕方勤務(16時～19時) 920円
・週3日程度 勤務時間 6時00分～19時の中で3～4時間程度 ・交通費別途支給(世帯主様へ)

介護助手事前説明会 ●「事前説明会」のお申し込みは、いこいの森 総務課 小野まで ☎ 059-245-6677

詳しくは裏面へ

事前説明会チラシ(表)



業務リストとチェックリストで、介護助手の仕事をスムーズに

介護助手の業務内容については、介護長とリーダーが中心となって、介護職員が担っていた業務の中から切り出す作業を行いました。その結果、「食事の時間に利用者をエレベーターで食堂まで誘導する」「お茶を用意（とりみ付け）して配る」「掃除」「シーツ交換」「衣類の整理」などが切り出

されました。

そうして切り出した業務を、時間ごと、フロアごとに整理した業務リストと、業務が終わったらチェックをする業務チェックリストを作成し、介護助手の方々が仕事をしやすい工夫をしました。



シフトの希望を考慮し、無理なく働ける環境をつくる

介護助手に定着してもらうためには、シフトなど働き方の希望を丁寧にヒアリングし、無理なく働ける環境をつくるのが大切だと感じています。シフトの時間帯を早朝(6～9時)、午前(9～12時半)、午後(13～16時 or 12時半

～15時半)、夕方(16～19時)に分けて、各フロアで1名ずつ配置します。「子どもの学校行事に参加したい」などの要望にも極力応えようとするとともに、働きやすい環境を整える必要性を感じています。



介護助手の募集広告には折り込みチラシが効果的

介護助手さんって!?

老健施設いこいの森で、「事前説明会」を行います!

「介護助手」とは、老健施設内での、お部屋の掃除や食事のお片づけ、ベッドメイク、シーツ交換、園芸など趣味活動のお手伝い、お話し相手など、介護の補助的な周辺作業を担っていただくお仕事です。

事業に参加することにより、老健施設で働きながら、介護のことを学び、自らの健康維持、介護予防、認知症予防につながります。

事前説明会の内容

- ◆介護助手さんって、どんなお仕事?
- ◆老健施設の自立支援に向けた介護について
- ◆認知症予防、介護予防、いこいの森 施設見学会

老健施設の現場職員が講師となって、皆様の色々な疑問や不安にお応えします!

「事前説明会」の会場

会場：介護老人保健施設 いこいの森 本館1階 食堂

開催日：10月3日(水) 午後2時～4時

住所：〒510-0303 三重県津市河芸町東千里3-1

連絡先：いこいの森 総務 小野まで ☎059-245-6677

介護助手の求人は、近隣地域での新聞折り込みチラシが効果的でした。高齢者は新聞を購読している割合が多く、募集していることを知ってもらう方法として適していると思います。高齢者にいきなり応募を求めることはハードルが高いと思われたため、まずは折り込みチラシで事前説明会と施設見学をアピールし、求職者側の安心感につなげています。

事前説明会では、施設のパンフレットや資料を配布し、自分たちの考え方(介護業界の現状、施設の特徴、介護助手の役割など)を明確に伝えます。施設見学では、現役の介護助手が働く姿を見られることをアピールポイントにしています。

事前説明会や施設見学にご応募いただいた方には、その場で簡易アンケートを実施し、連絡先等を記入いただきます。応募者全員を採用できない場合、次の採用時に働きかけるためです。

事前説明会チラシ(裏)

特別養護老人ホーム ぼれぼれケアセンター白樫

〒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**。入職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。

ばればれでは、**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

ば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階建てのばればれの一階には、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、ばればれには庭園や農園があり、そのお世話をし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。



愛児園 平川保育所

〒753-0841 山口県山口市吉田3050

社会福祉法人吉敷愛児園

事業概要：保育所(定員150名)

職員体制：正規職員19名、常勤職員(非正規)9名、非常勤・パート13名

お話を伺った方：所長 松永雅子さん

※職員体制は令和2年11月1日現在



障害者

「職員の人間性が大事」を実感 障害があっても一緒に働く同志

幼い子どもたちを預かる保育所で、知的障害のある職員の雇用は困難という先入観が職員にありました。しかし時間をかけて仕事に慣れてもらい、職員同士お互いを理解しあうなかで受け入れ、助け合いながら働ける職場づくりにつながりました。

長い時間をかけて丁寧に、職員間の理解と関係構築に取り組む

働く場を求めている障害者を雇用することは、社会福祉法人としての責務であるとの意識から、本法人では平成24年度から受け入れの準備を始めました。しかし、保育現場は常に臨機応変の対応が求められる職場です。幼い子どもたちは思いもよらない行動に出ますし、子どもたちの安全を第一に守る義務が我々にはあります。そのような職場で障害のある職員が働けるだろうか、と保育士の皆が不安に感じていました。

平成25年度に法人として初めて知的障害のある方を保育所職員として採用した際に、園児の保護者の方々への説明をどうすべきか、保育所として思い悩むことになり、大きな壁に直面しました。

悩んだ末に思い至ったのは、「**職員一人ひとりが、心を1つに**」ということでした。**障害者としてではなく、1人の人間として尊重する**。受け入れの不安を解消するには、職員同士でしっかり話し合う。こうした小さな積み重ねにより、障害のある職員と一緒に働く同志として受け入れる覚悟ができ、保育所の仕事に意欲的な人材を採用しました。その年の保護者総会で保護者の方々にご理解いただき、障害のある職員を温かく迎えていただきました。

平川保育所では、平成31年4月に、ハローワーク

に相談したり、障害者職業センターの職員や大学の障害児教育の先生から助言を受け、法人内では4人目となる知的障害のある職員を採用しました。

ただし、雇用に至るまでには、**長い準備期間**を設けました。平成29年度に総合支援学校（山口県における特別支援学校の呼称）から実習生を受け入れましたが、学校の担当者としっかり連携し、その後2年間をかけて**本人に現場に慣れてもらいつつ**、その間に**保育士たちとも関係づくりを進めた**結果、保育士たちの信用を得られるようになってきました。





課題があれば丁寧に向き合い、職員間で共有し対応する



臨機応変な対応が求められる保育現場で、知的障害のある職員を受け止められるか、不安ばかりが募るときに心がけたのは、職員間の意識の共有です。**職員間で丁寧に意思疎通を図る。障害特性やその人の個性を理解して、1つひとつの課題に丁寧に向き合い、対応していくことが重要だ**と感じています。

保護者への説明に悩んだとき、障害のある職員の母親から「保護者に伝えてください」との言葉があり、保育士たちからも「保護者に打ち明けて欲しい」という声に後押しされ、保育所の職員が一丸となって、保護者の方々にご理解いただくとの思いを深めました。

障害のある職員が仲間となって2年が経ち、0歳児クラスでおもちゃの消毒や整理などを担当しています。真摯に仕事に向き合う姿を見て、保護者の方々も1人の職員として信頼を寄せています。



総合支援学校や障害者職業センターとの連携が大切

本法人の障害者の雇用については、**公募ではなく、地元の総合支援学校との連携のなかで進めています**。実習生として施設にきていただき、その後も継続して関わっていくなかで、本人には職場や仕事に就いて理解を深めてもらい、保育所としては本人の適性や意欲などを見極めています。学校では卒業後も就職支援を継続していただいたので、保育所としても大いに心強く感じていました。

また、**障害者職業センター**も定期的にフォローしていただきました。障害のある職員・保育所・家族間の多様な関係調整をしながら、保育所の仕事内容や人間関係を踏まえ、具体的な指導や助言を行っていただいたジョブコーチ支援には感謝しています。今後もしっかり連携し、障害のある職員の職場定着をめざしていきます。



障害者支援施設 宰府園

〒818-0134 福岡県太宰府市大字大佐野 761-1

社会福祉法人宰府園

事業概要：生活介護（定員60名）、就労継続支援B型（定員14名）、施設入所支援（定員45名）、短期入所（定員5名）

職員体制：正規職員73名、常勤職員（非正規）14名、非常勤・パート64名
お話を伺った方 法人事務局長 深町美代子さん

※職員体制は令和2年11月1日現在



新卒・若者

子育て
世代

学校とつながり新卒学生を確保 職員の希望を尊重した働き方を可能に

年々厳しさを増す新卒学生の採用にあたっては、九州全体を視野に福祉系以外も含め、多様な学校にアプローチしています。ZOOMを活用した職場見学会を新たな試みとして実施し、遠方の学生も参加できるよう今後も継続していく予定です。また、ライフステージが変化しても職員が継続して働けるように、正規職員の働き方や、正規職員とパートタイムの移行を選択できるようにし、職員の希望を尊重した働き方ができるように工夫しています。

学校訪問で積極的に学校に働きかけ、新卒学生にアプローチ

組織の維持および事業拡大のために、新卒学生を対象にした採用活動に力を入れています。昨年度までは、年3回、職場見学会を実施していました。学生には応募前に、職場見学や体験ができる見学会や1dayインターンシップ（一日職場体験）を随時受け入れて、ミスマッチを未然に防ぐことをアピールしていました。

コロナ禍で施設訪問の受け入れが難しくなった令和2年度は、**ZOOMを活用した職場見学会**を初めて開催しました。事前準備として、施設長が近隣の大学や専門学校などに出向き、周知活動を行いました。大学の就職課から学生に広報してもらい、参加者は数名ほどでしたが、遠方の学生もオンラインならば参加することができるので、今後も継続していく予定です。

新卒学生確保に向けた今後の大きなポイントは、**大学・専門学校・高校との連携強化**です。福岡県では福祉学部を卒業後、福祉分野に進まず一般企業に就職する学生の割合が高いため、福祉学部卒業者に限定せず、他学部の卒業者の採用も積極的に行っています。また、福岡市近辺の学校の学生は市内の事業所への就職希

望が多いため、ゆくゆくは九州全域の学校も巡回訪問して、採用活動を強化したいと考えています。

現場実習生とのつながりも大切にしています。当施設は太宰府市近辺にあり、福岡市内の専門学校からの実習生が多い傾向にあります。現場実習にきた優秀な人材については、学校とのつながりを大切にして採用につなげたいと考えています。施設の行事には実習生を招待し、友人を連れてきてもらうなどして、多くの学生と当施設とのつながりをつくる工夫をしています。



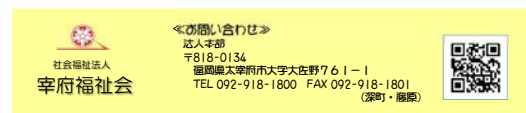


キャリアパスの見える化に取り組む

インターンシップや職場見学会など学生たちに法人や仕事の説明をするなかで感じたことは、学生たちは就職後の自分の将来像が十分描けていないのではないか、ということです。就職したらどのようにキャリアを積んでいけるかをわかりやすく説明するために、**キャリアパスの見える化**に取り組みました。**職務内容や役割を明確化したキャリアパス制度の導入**により、学生だけでなく全職員が目標をもって仕事ができるようになりました。



目指せ！あなたと **ONE TEAM!!**
職員募集！



正規職員に3つの区分、仕事と生活の両立を支援

当法人では、正規職員を**総合職、日勤、時短の3つに区分し、子育てや介護など、職員の状況に応じて仕事との両立が図れるよう応援**しています。正規職員の立場を変えたくはないけれど、子育てや介護などで「夜勤・宿直は厳しい」「残業・休日出勤をすることが難しい」などの声に応えるためです。

総合職

(夜勤・早出・遅出)。24時間体制のシフト勤務に対応できる方向け。

日勤

(早出・遅出できない、泊まらない)。8時半～17時半ですぐ帰り、残業する必要のない働き方。家庭をおもちの方、小さいお子様がいる方向け。

時短勤務

時短勤務。期間限定的で育児休業、介護休業明けの時短の方向け。

いずれも正規職員という立場ですが、賞与の率を変えています。待遇面で差をつけることで、日勤、時短勤務といった制限のある職員は気兼ねなく早く帰ることができ、そうではない職員も納得がいく体制をつくっています。職員間に不公平感を生じさせないことにより、人間関係や職場の雰囲気も良好です。この制度は令和元年度に導入し、現在は移行期間として、令和3年度から働き方を選択できるようにしています。

また、**正規職員とパートタイムとの移行も自由で、柔軟に対応**しています。法人本部で面接し、個々の事情、家庭環境、体調などを考慮し、本人の希望を尊重して働き方を決めます。結婚・出産・子育てなどライフステージの変化に応じた働きやすい環境を整え、産休・育休制度の実績も多数あります。さらに柔軟な働き方を定着させ、誰もが活躍できる働き方をつくっていきたいと考えています。

Diversity(多様性)を組織の力に

本パンフレットは、令和2年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金(社会福祉推進事業分)により作成しました。

発行：社会福祉法人 全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター
〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル
TEL：03-3581-7801 E-mail：cjf-jinzai@shakyo.or.jp
<https://www.fukushi-work.jp/>