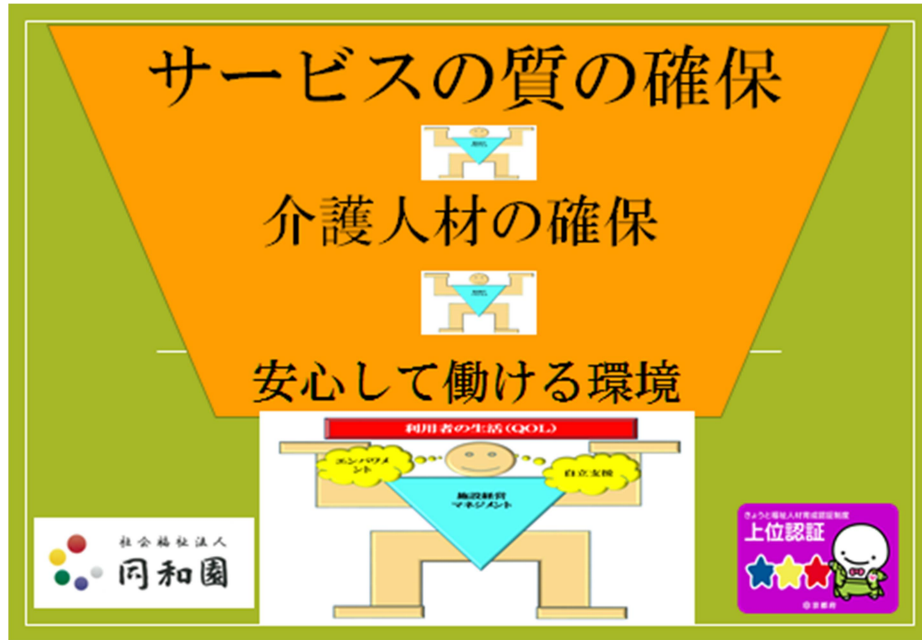


サービスの質の確保／介護人材の確保／安心して働ける環境

橋本 武也さん（社会福祉法人同和園 常務理事園長）



きょうと福祉人材育成認証制度 上位認証

京都府が「きょうと福祉人材育成認証制度」を制度化した背景

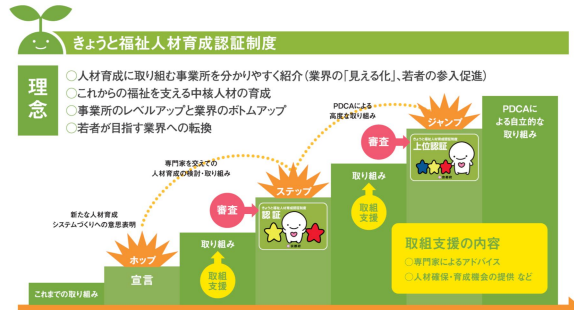
京都府は、急速に拡大・成長する福祉業界の人材確保を喫緊の重点課題を捉え、いろいろな対応を行なっていた。そんな中、「給与や定着率が悪い」、「キャリアパスが見えない」などといった理由で、学生をはじめとした若者がなかなか福祉の業界を選ばない現状を改善するため、福祉業界が若者にとって安心して働ける業界であることを示すために、この制度を創設しました。

上位認証制度について

認証制度で200以上の事業所が認定されていますが、「研修制度」「給与制度」を制度化するだけでなく、3年間継続的な運用・離職率・有休の取得率・職員アンケート結果などから「働きやすい職場」「働きがいのある職場」である業界の模範である法人を上位認証法人として認証する仕組みです。

平成28年10月に第1期の上位認証があり、京都府下で4法人が上位認証として認証されました。（京都市内では、同和園と嵐山寮の2法人だけです。）

きょうと福祉人材育成認証制度



認定取得のメリット

1. 京都府が、認証事業所を大学や学生に積極的に広報します。
2. 認証取得への取組を通じて、組織を活性化できます。
3. 採用活動等において認証マークが活用できます。

また、宣言事業所には、人材育成に関する取組に対し、京都府が事業所の状況に応じたメニューで支援します。

上位認証の申請対象法人

1. 認証後2年以上を経過している法人
2. 京都福祉サービスの第三者評価を過去3年以内に法人内対象事業所が原則すべて受診していること
3. 「組織活性化プログラム」を実施し、その結果に対して取り組んでいること
4. 財務諸表の公表

上位認証の評価項目

1. 上位認証評価項目5分野13項目
2. 定量的指標による評価項目
 - ◇ 全正規職員の離職率（過去3年間平均）
 - ◇ 新卒入職者の入職後1年以内の離職率（過去3年間平均）
 - ◇ 全正規職員の有給休暇取得率
 - ◇ 第三者評価における認証基準と類似の項目及び利用者満足に係る項目のAの割合
 - ◇ 正規職員の資格取得率
 - ◇ 組織活性化プログラムの取り組み状況
3. プレゼンテーションによる評価

公表項目

1. 資格関連
 - ◇ 職員の福祉・医療系有資格者の状況
 - ◇ 入職時の福祉・医療系の有資格率
 - ◇ 入職後10年間の資格取得状況
2. 給与
 - ◇ 新卒者の初任給、5年後、10年後、20年後のモデル給与
 - ◇ 上記に相当する実在職員給与の平均値
3. 休暇・労働環境の状況
 - ◇ 新卒正規職員の時間外勤務時間（過去1年）
 - ◇ 年間休日数（職員平均）
 - ◇ 出勤職員の職場復帰者数（過去5年）
 - ◇ 30代正規職員・男女別の離職率（過去5年）
 - ◇ くるみん認定取得の有無（労働局へ確認）
 - ◇ 職場における腰痛予防対策指針に基づきリスクアセスメント対策の有無

1. 福祉職場のイメージアップと人材確保
 - ① 福祉職場の魅力発信と採用活動の実践
2. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成Ⅰ（キャリアパスの枠組みと人材育成）
 - ② 組織の実態に合い実現性と実効性のあるキャリアパスの運用
 - ③ 内定者の入職前の「準備」のための機会の提供
 - ④ 新規採用職員に対するキャリアの初期段階にふさわしい育成と定着支援
 - ⑤ キャリアパスに沿った人材を育成する仕組みと体制
3. 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成Ⅱ（評価と処遇）
 - ⑥ 合理的かつ定着と成長のモチベーションにつながる評価の実施
 - ⑦ キャリアパスに対応する給与体系と給付性の高い運用
4. 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり
 - ⑧ 休暇取得・労働時間削減のための取組の実施
 - ⑨ 出産後復帰及び育児、介護を両立できる取組の実施
 - ⑩ 働き方管理に関する取組の実施
5. 社会貢献とコンプライアンス
 - ⑪ きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診
 - ⑫ 地域との交流
 - ⑬ 関係法令の遵守に向けた取り組み

2 上位認証の評価項目詳細

1) 上位認証基準

(1) 評価項目と上位認証基準一覧

評価項目	上位認証基準
1 福祉職場の魅力発信と採用活動の実践	A 高校・大学等の教育機関と連携し、福祉職場についての情報を発信し、福祉人材の育成に貢献している。
	B 行政や公的な団体が主催する就職フェア、人材確保事業を積極的に活用して、情報を発信、収集している。
	C 事業規模や方針に合わせて採用目標を毎年設定、目標達成に向けた計画(予算・採用活動・広報計画)が立案、採用のミスマッチが起こらないよう工夫がみられ、毎年人材確保の成果が出ている。
	D 採用目標の達成度と採用活動の効果が毎年検証され、翌年の採用計画(予算、採用活動・広報計画)に反映されている。
2 若者が未来を託せるキャリアパスの枠組みと人材育成	A 事業所の実態にあった組織図があり、キャリアパスの階層が、その組織の役職の階層と、合理的な関連性を持っている。
	B 一般職員から管理職まで職位ごとに役割や責任・権限が明確にされており、役職のない職員についても職員のキャリアアップの視点から複数の階層を設けている。
	C キャリアパスの説明機会の設定や職員向けの資料の作成などを通して、職員がキャリアパスの内容を理解でき、職員自らがキャリアのイメージを明確に描けるようになっている。
	D 事業所の現状に実効のあるキャリアパスであるよう、常に職員のキャリアアップの現状やキャリア開発のニーズ、意向を把握できる仕組みを持っている。
③ 内定者の入職前の「準備」のための機会の提供	A 内定者が入職するまでの間に、法人・事業所に関すること、仕事に関すること、自らのキャリアイメージについて知識を得る、体験できる機会を提供し、円滑な入職を支援している。
	B 毎年、内定辞退や入職後の早期退職者があった場合の原因を検証し、内定者に対する支援活動を見直している。そらった取り組みから、内定辞退や入職後の早期退職者が減少するなどの成果がでている。
	C 新規採用職員がキャリアの初期段階に求められる能力の習得のため、「OJT(職務を通じて能力開発)」「OFF-JT(研修等、職務を離れた能力開発)」「SDS(自己啓発援助制度)」の育成スタイルを組み合わせた育成計画を策定し、新規採用者の育成目標に到達するよう指導者、実施方法など効果的に実践している。
④ 新規採用職員に対するキャリアの初期段階にふさわしい育成と定着支援	A 入職後の環境の変化の著しい時期を考慮し、定着を促進するための精神的な支援も計画に盛り込まれている。
	B 新規採用者の育成を担当する者は、新規採用者の育成を支える人材を登用しており、人材育成に関する研修などの機会が与えられており、育成期間中、育成期間終了後に育成状況を振り返り、次の担当者決定の機会に活かしている。
	C 新規採用者の育成を担当する者は、新規採用者の育成を支える人材を登用しており、人材育成に関する研修などの機会が与えられており、育成期間中、育成期間終了後に育成状況を振り返り、次の担当者決定の機会に活かしている。

(2) 基準項目・加点項目と上位認証基準との関係

評価項目	基準項目・加点項目	基準項目		上位認証		
		○	×			
1 福祉職場の魅力発信と採用活動の実践	連携	【組織】組織の状態に合わせた採用計画を立てている。(加点)			1	C
	連携	【理念】理念や組織の価値観に基づいた採用方針が定められている。(加点)			1	A
	内容	小中学生に対して福祉職場で働く喜びや、やりがいについて情報を発信している。(加点)			1	A
	内容	高校や大学の教員と連携し、生徒・学生に対して福祉職場について情報を発信している。	1	-1	A	
	内容	インターンシップや実習の担当者を決定し、プログラムを作り、計画的に受け入れている。	1	-1	A	
	内容	採用目標、採用計画が立案されている。	1	-1	C	
	内容	採用のための法人紹介パンフレット及びウェブサイトを整備している。	1	-1	A	
	内容	採用応募者に対して、モデル給与やモデル勤務体制等の分かりやすい資料を作成し、給与、勤務条件について十分に説明している。	1	-1	C	
	体制	採用目標や採用計画、採用コストが経営幹部による会議で協議または決定されている。または人事部等と協議され、経営幹部の会議で承認されている。	1	-1	C	
	PDCA	当年度の採用目標の達成度および採用活動計画の効果が検証され、翌年度の目標設定および活動計画の策定に反映されている。	1	-1	D	
2 ② 組織の実態に合い実現性と実効性のあるキャリアパスの運用	連携	【組織】組織図と整合性がとれている。	2	-2	A	
	連携	【理念】理念や事業方針に基づきキャリアパスになっている。(加点)			1	A
	内容	職位ごとに役割や責任・権限が明確になっている。	2	-2	B	
	内容	役職のない職員についても職員のキャリアアップの視点から複数の階層があり、10年間に少なくとも1回は昇格の機会がある。	1	-1	B	
	内容	福祉職の役職(管理職)へのキャリアアップの機会がある。	1	-1	B	
	内容	福祉職のキャリアのコースが複数用意されている。(加点)			1	B
	内容	職位の格付け要件および昇格の要件が役割や能力によるものである。(加点)			1	B
	体制	キャリアパスについての理解促進のための資料を作成し、説明の機会を設けている。	2	-2	C	
	体制	職員のキャリアの意向を確認する面談の機会がある。	2	-2	C	
	PDCA	キャリアパスが現在の組織や職員構成、職員の志向性等に適合し、職員の定着とモチベーションの向上に一定の成果があるかを検証する場を設け、必要に応じて修正している。(加点)			1	D
3 ③ 内定者の入職前の「準備」のための機会の提供	連携	【キャリアパス】職位の第一段階に求める要件の一部を、内定段階で習得できるような取り組みがある。(加点)			1	A
	連携	【育成計画】内定者教育の内容と、新規採用時の研修との間に一定の連続性がある。(加点)			1	A

組織活性化プログラム アンケート

**目的：いま働いている職員の思いをこれからの職場作りに活かす
～思い見える化し、職場環境の向上や改善につなげる～**

アンケートの対象：同和圏では、全職種（パートアルバイト含む）

アンケート実施時期：平成28年6月

アンケート結果から見えてきたこと

総合満足（大分類）は、全ての設問項目の平均値は、同和圏全体で京都府の平均より良い結果であった。

大分類	項目	同和圏	京都府平均
総合満足	総合満足の平均	3.90	3.62

中分類	項目	同和圏	京都府平均
職場内環境	職場内環境	4.02	3.67
	上司の機能	3.79	3.59
	キャリアパスと人材育成	3.72	3.47
	ワークライフバランス	3.69	3.52
	職員の処遇	3.58	3.34
	会社の方針	4.02	3.66
	自己実現	3.87	3.6

しかし、中分類をみると、課題が分かる結果となった。特に「職員の処遇」や「ワークライフバランス」に対しては、京都府平均は超えているが顧客によってバラツキが生じている。小分類の「休みが取れにくい」や「労働時間が長い」に対する改善を施設側を中心に行う必要性が高いことが明確になった。

「働きやすさ」「働きがい」について

介護業界での離職原因の1番が「職場の人間関係」とであるが、職場内環境のすべての小分類で、同和圏全体の評価として、京都府の平均よりかなり高い結果となった。

同和圏全体の評価として、「働きやすい職場」「働きがいのある職場」であると一定評価する事が出来ます。

5点満点での職員アンケート実施(平成28年6月) *組織活性化プログラム

中分類	小分類	京都府	同和圏
職場内環境	職場では、職員が日頃から助け合っている	3.93	4.30
	職場で何か問題があれば、上司や同僚と相談できる	3.76	4.15
	職場では、仕事が計画的に行なわれている	3.59	3.97
	職場では、サービスや仕事の改善提案が奨励されている	3.53	3.82
	職場内におけるリスクに対し、対策が取られている	3.52	3.92

中分類	小分類	京都府	同和圏
法人方針	法人は、改善に向けた手法や技術を積極的に取り入れている	3.46	3.86
	法人は、利用者の満足度を高めるように努めている	3.83	4.17
	法人は、地域の課題、ニーズに対し積極的に対応している	3.60	4.15
	私は、法人の理念や方針に共感している	3.77	3.94

1 介護男子プロジェクト参画

全国の社会福祉法人20法人で「介護男子スタディーズプロジェクト」に参画した。書籍を自費出版し、大学・図書館・行政・学生へ無料配布し、その取り組みをメディア・京都府や各種団体のイベントに参加し、介護の仕事の理解や介護する男性の魅力を発信した。



メディア	番組名など
NHK	シブ五時
テレビ東京	モーニングチャージ
NHK	NHKエッセンス、私たちがこれからの「高齢ケア」をどうするか
TBS	あさイチ
ラジオ文化放送	養老あひるの「日曜日からはらなり」
雑誌	おはよう21
雑誌	おれいあいか・月刊福祉
雑誌	HLPMAN JAPA
新聞	読売・朝日・毎日 など

3 地域貢献

同和圏設備が空いている時間や同和圏他職種を利用して地域ニーズに対応していく。



4 企画室の調査・研究への取り組み

同和圏には調査研究企画室という部署があり専従研究員を配置し、ご利用者・ご家族アンケートなどの実施しています。またケアの実態調査も行っており入浴、オムツの形態、残業時間などを数字で拾い上げ、利用者満足度とケアの評価をしています。各部署がどのようなケアをおこなっているかを分析し結果を現場にフィードバックしてケアの質の改善に生かしている。



5 圏独自のインターンシップ実施

「大卒介護」というイメージを払拭するために、まずは体験して頂く機会を増やす取り組みを行なっています。

- リクルーターとして、職員が卒業したゼミを訪問し、夏休みインターンシップを紹介し、昨夏には、21名の学生がインターンシップに参加されました。インターンシップ参加者には振り返りを行っている。特養、デイサービス、包括支援センターなど(龍谷大学・佛教大学・花園大学・大谷大学のゼミで実施)(大学と協定型インターンシップ華頂大学生、京都外国語大学、龍谷大学)
- 上記以外に求職者に対して職場体験・インターンシップをお勧めして、昨年1年間に64名(149日間体験)しています。



6 内定者のフォローについて

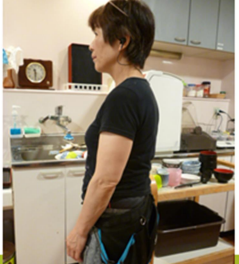




- 1) 同和園のインターンシップ・実習・アルバイトの経験がない方に内定を出した場合インターンシップをお勧めして、職場環境を確認して頂きミスマッチの防止に努めています。
- 2) 介護職のやりがいを感じて頂くために、施設行事に参加して頂いています。
- 3) 内定者研修&懇談会で内定者同士の交流と身近な先輩の出会いのきっかけ作りをしています。
- 4) 内定者には、90周年記念誌とDVDを配布して、ご両親への説明資料として使って頂きます。
- 5) 内定式～新人研修時の様子を写真撮影し、DVDを新人～ご家族に渡してもらっています。

7 職員間コミュニケーションツールとしてインカム導入

全介護職員にインカム導入（本体130台）を導入して、業務の省力化及び新人職員の教育に使用しています。インカムなので気軽に相談でき、また情報共有がしやすいとの職員から好評。

8 新入職員に対する保護者説明会&懇談会を実施

- 1 内定者に対して、保護者と一緒に施設見学をしませんかと声をかけて、年2～3組見学して頂いています。
- 2 1・2年目の職員の保護者対象の見学会&懇談会を実施しています。



平成25年6月15日開催



平成27年6月20日開催




9 職員のための保育園設置

仕事と家庭の両立ができる仕組みや環境がある。











平成21年度以降産休後の復帰29名
復帰しなかった職員わずか4名

スクールイベント休暇制度

園内保育所完備(24時間・365日稼働型)

大切にしていること

社会福祉法人の性格

先駆性	公共性	独自性
道徳性 正邪・善悪の価値観	開拓性	セーフティネットの役割
個人の尊厳		

社会福祉法人は、時には採算性を度外視しても、手厚い支援を必要とする人や制度の狭間で福祉サービスを利用することができずにいる人々に、個人の尊厳を保障するために積極的に対応し、その過程で新しい社会福祉制度を創出させていくという社会的使命がある。

社会福祉法人の使命を果たすための5つの視点

- ① 対象者だけの個別支援だけではなく、**家族単位の支援**の視点をもつ
- ② 年齢や障害など対象を問わない（縦割りの制度を超え）**長期的な視点**をもつ
- ③ **本人のエンパワーメント**を重視する
- ④ **権利擁護**の視点をもつ
- ⑤ **施設から地域**における生活への移行という視点をもつ
- ⑥ **必要に応じて、制度化**に向けて働きかける視点をもつ