

平成 30 年度 介護事業経営者セミナー



施設長の学校 I

所沢レポート

『人材の育成・活用』

平成 30 年 12 月

社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会
福祉人材センター

10年先を見越した人材の定着と育成

施設長の学校

「施設長の学校」は "10年先"も選ばれる施設・事業所で在り続けるために”

『人材の定着』 を最重要課題として

「高齢者」「障害」「児童」「保育」、すべての福祉事業が

垣根を越えて全員参加型で実施いたしました。

求職者からも利用者からも地域からも選ばれるためには何が必要か？

当レポートは所沢会場でのプログラム内容をまとめたものです。

施設長の学校 開講概要

- テーマ 『人材の定着』
- サブテーマ 『人材育成・活用』（所沢）
- 『人材の多様性』（深谷）
- 『地域共生社会』（春日部）
- 『働き方改革』（さいたま）

■ 開催場所と開催日時（開催順）

埼玉県を東西南北の4ブロックに分け開催しました。

（各会場参加自由、無料）

西部：所沢	所沢市子どもと福祉の未来館	平成30年11月12日（月）	10：00～16：30
北部：深谷	キララ上柴（上柴公民館）	平成30年11月22日（木）	10：00～16：30
東部：春日部	ふれあいキューブ	平成30年11月26日（月）	10：00～16：30
南部：さいたま	彩の国すこやかプラザ	平成31年1月15日（火）	10：00～17：00

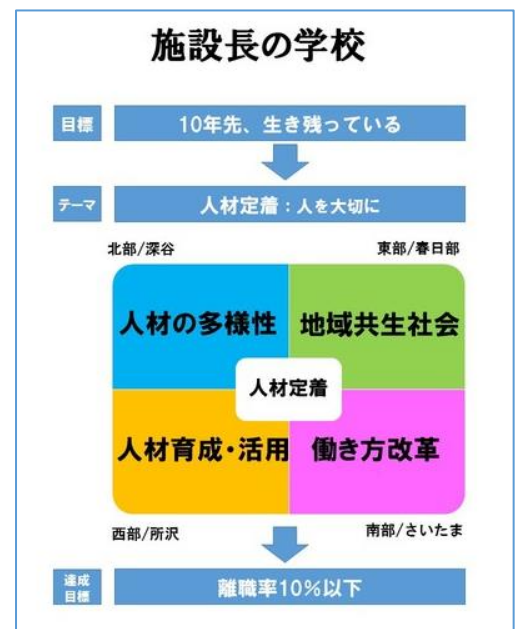
■ 参加対象

埼玉県内の社会福祉施設・事業所 経営者・施設長・管理者、リーダー職、民間・NPO等の経営者・事業責任者・管理者等

■ 主催 埼玉県社会福祉協議会

協力 埼玉県社会福祉法人経営者協議会

※「施設長の学校」は平成30年度介護事業経営者セミナーの一環として開催しました。



施設長の学校 所沢 開講報告

サブテーマ 『人材の育成・活用』

所沢市子どもと福祉の未来館 11月12日(月) 10:30~16:00

所沢宣言 『福祉の仕事に情熱を持ち続けよう』

※宣言文は 当日の議論をもとに福祉人材センターがまとめたものです。

参加者数 25名
 参加種別 高齢 10名
 障害 14名
 その他 1名
 参加法人数 17法人



プログラム

十年先も「選ばれる」施設・事業所になるために ～ 施設長の学校 ～		
時間	プログラム	内容
10:30 ~ 10:40	開会挨拶	埼玉県福祉人材センター センター長 龍前航一郎
10:40 ~ 12:00	基調講演	『 社会福祉業界における人材育成と活用 』 株式会社日本経営 専務取締役 井上陽介 氏
休憩 (12:00~13:00)		
13:00 ~ 13:30	オリエンテーション	『現場から！いま、目の前にある危機！』 埼玉県福祉人材センター 国本智行
13:30 ~ 13:45	行政説明	『矯正就労支援について』 コレワーク東日本(矯正就労支援情報センター室) 室長 高野 照文 氏
13:45 ~ 15:00	グループワーク	・自己紹介/事業紹介 ・事前課題をもとに「人材育成・活用」について情報交換とまとめ
休憩 (15:00~15:10)		
15:10 ~ 16:20	パネルディスカッション	「人材育成・活用」について。グループワークについてコメント パネラー 社会福祉法人 めぐみ会 障害者支援施設 かしの木ケアセンター 施設長 福應 涉 氏 社会福祉法人 杏樹苑 特別養護老人ホーム 杏樹苑爽風館 施設長 酒本 隆敬 氏 社会福祉法人 秀和会 れんげこども園(認定こども園) 事務局長 水村 康夫 氏
16:20 ~ 16:30	閉会挨拶	総括 埼玉県福祉人材センター センター長 龍前航一郎

目次

1	基調講演 『社会福祉業界における人材の育成と活用』	4
2	オリエンテーション 『現場から、いま目の前にある危機！』	5
3	行政説明 『矯正就労支援』	8
4	グループワーク 『人材の育成・活用』について	9
	① 事前アンケート集計	10
	② グループワーク発表	11
	③ 事前課題の回答一覧	14
5	パネルディスカッション 『人材の育成・活用』について	19
6	当日アンケート集計結果	24
	当日アンケート記述回答	25

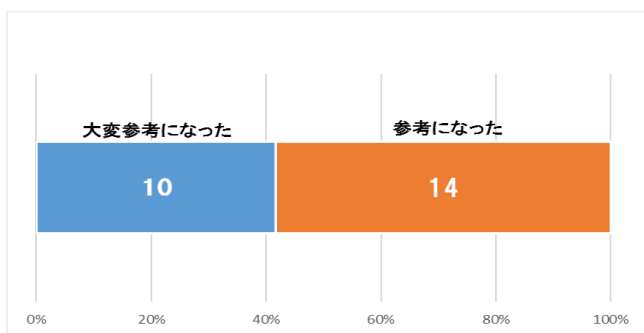
1 基調講演 (10:30~12:00)

テーマ： 『 **社会福祉業界における人材の育成と活用** 』

講演者： 株式会社日本経営 専務取締役 井上陽介 氏

要 旨： 人こそが全てと言っても過言ではない社会福祉業界において、社会福祉法人の存在意義を理解し、地域社会に貢献できる人材を一人でも多く育成するためには「人材育成」を経営推進上の最重要課題として位置づける必要があります。その基本的な考え方と具体的な人材育成の方針について、ノウハウを紹介。

⇒内容については当日の配布資料参照



アンケートの声

- ・書物等で学んでいたことがリアルな実感でもって学べ、意欲的になれた。
- ・自身の対応を考える いいきっかけになりました。
- ・職員の誕生日を大切にすること、共鳴しました。
- ・組織から職員への具体的かつ継続的な働きかけによって人材育成を行っている取り組みがよく分かりました。職員本人だけでなく家族も実感できることが大切ですね！
- ・色々な話があったが、プラス思考（ポジティブシンキング）や「ほめる」や「承認」などプラスの発言がいかにか職員のモチベーションをあげることにつながることを改めて理解した。
- ・トップの理念実現のための譲らない気持ちの大切さを学びました。目的を常に確かめながら業務にあたりたいと思います。
- ・最近 日本経営の講師の方の話をよく聞きます。話がかぶるところもありますが、わかりやすいです。
- ・どんな環境であれ個人の存在価値があってこそを改めて感じられた。
- ・考え方の再確認が出来ました。キチンとした軸（ルール）が大事だと思いました。
- ・20代~70代の職員にまんべんなく通用するか？と思うが、徹底が大事。



- ・人材育成をするためには、まず自身を見直す必要があると考えさせられた。基本的な行動と意思。常識を考える事でも、言い続けること、目に見えるようにすることが大切だと勉強になった。
- ・「十年先選ばれるための施設長の学校」で知りたかったこと。今、何が起きているのか（世界、日本、グローバル化、行き方の価値観）社会、ハード、ソフトの変化の中で、福祉の理念と実践を現実のニーズの中で沿いながら、どう変革させていくべきか？何故、福祉が選ばれないのか（社会的価値観、ステータス）、まずここを捉え、必要だから介護者確保でなく生き方として選びたい分野にするためには何を变えるべきか？（仕事への専門性、キャリアアップへの道を明確にする。社会的に認知される職種への変革等に対して現状のトップ→リーダーの意識改革という課題に移っていく。このベース部分をしっかり捉えないと企業の人材育成と同様になってしまうのではないかと。10年先 継続のために・日本が取り組んでほしいこと・福祉業界、組織が取り組むべき課題 提言と実践の両方が必要か？

2 オリエンテーション (13:00~13:30)

テーマ： 『 **現場から！ いま、目の前にある危機！** 』

講演者： 埼玉県社会福祉協議会 福祉人材センター 国本智行

当日の講演内容にもちつき寄稿したものです。

ここ最近の学生・若者求職者の質は決して悪いものではありません。福祉施設訪問した際の管理者・マネージャ（施設長）へのインタビューから浮かび上がってくる職員像（若手職員像・中高年職員像）は、「まじめ」であり、「自身のライフスタイル・ライフビジョン」をしっかりと持ち、社会や職場の課題意識、社会貢献意識といった「社会志向・問題意識」も高い。

また、同世代を中心にさまざまな人とフラットにつながるネットワークカ・ネットワークラインを持ち、就業後や休日にも享乐的に過ごすのではなく、自己学習や社会活動などに充てるなど、自分の時間を大切にしている傾向も浮かび上がります。

こんなに意識と意欲の高い、前向きさを持っている自己充実型の若手職員がいるが、このような若手職員も含め多くは、報告や相談ができず、個性や欲求がなく、打たれ弱く、新たなことへのチャレンジに強い抵抗を示したり、自ら動こうとせず指示待ちだったり指摘されているのも事実です。

また中高年や、ある程度キャリアを積んだ求職者対応で見えてくるものは、見えない職場環境を気にすることです。例えば人間関係や職場環境といった、与えられる環境に敏感になっていることが伺えます。自ら環境の変化に対応していくとする資質が見えない。全てとはいえないがこのような求職者が多くなっているなかでの職員育成は困難な状況となっています。

職員は仕事においては過度に失敗を恐れるようになっていきます。特に学生は、社会に出ること、働くこと自体が、展望の明るいものではない、良いことが期待できるわけではな



い、という悲観的な思いがそのベースにあります。若者も含め求職者の多くがこうした心理的側面によるものと考えられます。

しかし、本質的な課題は、求人の側、社会福祉施設にあります。彼らがリスク回避志向を強く持つに至ったのは、社会環境が変わり、個人の志向や価値観が変わりゆく中で社会福祉施設は何も変わっていないからです。入職した職員は、その仕事や職場環境に強い違和感を抱き、働く意欲を失っているのです。ポイントは2つあります。

1つ目は、仕事の変容です。担当する仕事の中身を質的に大きく変容させました。それぞれが担当する仕事は細分化、マニュアル化されました。業務の全体像や本来の目的が見えず、自分のやっていることが、どのような価値を生み出しているかが実感できないのです。特に対人サービスで求められるスキルや知識が追いつけない状態となっており、躍起になって研修を実施しても研修を受ける当事者が成長を実感できない職場環境にあることも対応から伺えます。

特に顕著なのが、仕事をした結果としてのフィードバック＝手応えが得られないこと。対応した求職者の半数以上は「担当している仕事の結果や成果への反響や手応えがあるか」という質問に肯定的な返答をしていません。彼らは、全体像が見えず、視野狭窄（きょうさく）な中で、フィードバックが得られない仕事に違和感を抱き、モチベーションを激しく落とし、主体性を発揮する気力を失っているのです。

2つ目は、職員は指示待ちから脱することができないことです。さらに追い打ちをかけるのが、上下関係を基本とした縦社会という日本企業の変わらぬ職場特性です。上意下達で文脈依存的なコミュニケーションに特に若手社員は違和感を抱え、すくんでいます。

追い打ちをかけているのが職場への幻滅です。今の若手職員は、強いリスク回避志向に押されて就職活動にそれなりの労力をかけ、選んだ事業所・施設のビジョンに共感し、自らが理想として考える社会人像やキャリアイメージを持って社会にデビューします。

しかし、実際に働き始め、事業所・施設の実情に少しずつ触れていく中で、施設が掲げている理念やビジョンがうわべだけのもののように思えてきます。手応えのない仕事、閉塞（へいそく）感に満ちた職場の中で、社会とのつながりを見失い、事業所・施設への幻滅を強く抱くようになるのです。



入職した少なからずの職員は事業所・施設を辞めていきまじ、あるいは精神を病んでしまいます。しかし、そのような人は一部にすぎません。大半の人は、こうした状況を致し方なく受け入れ、今もその事業所・施設で普通に働いています。入職前に抱いていた事業所、施設の仕事への期待はもはやなく、職場でのコミュニケーションに抵抗があるまま、待ちの姿勢で、しかしまじめに仕事をこなしています。

その状況で働き続けても、いい仕事はできないでしょう。仕事というものの面白さを知らないままに、長い職業人生を過ごすことになってしまいます。

職員、特に若手職員は成長の危機に瀕しています。この状況を看過していいはずはありません。この問題の本質は、コミュニケーションにあります。伝わるものが伝わらなくなっている、見えるものが見えなくなっているのです。その難関から職員を救い出すことができるのは、マネジャー・管理者に他なりません。

入社・入職当初には、その事業所・施設で携わる仕事を通して、社会に何らかの価値を提供し、貢献する姿を思い描いていたはずですが、しかし、目の前の仕事、職場に埋没し、自身のキャリアビジョンはいつしか封印されてしまっています。自らが「今の仕事、職場では、自身は何も成長できない」というフィルターをかけてしまっているのです。

しかし、担当している仕事の先には、顧客が（サービス利用者）、そして社会が必ずあります。フィルターを取り外し、今の仕事が、「社会とつながっている」ことを気づかせる、実感させることで、成長しない危機から救い出すことができます。

有効なのは、キャリアインタビューです。面談や面接ではなくキャリアインタビューです。この事業所・施設に入職するまでの彼らの思考や行動のプロセスに関し、問いかけを重ねることで引き出してあげてください。子どもの頃や中学、

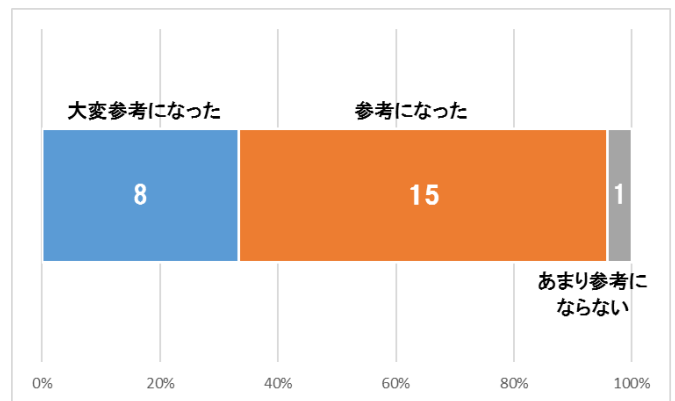
高校の時代、仕事や働くことについてどんなふう感じていたか、就職活動を始めるときには、どんなことを思っていたか、そして、この施設事業所とどのように出会ったのか、何に引かれて入職を決意したのか……。

キャリアインタビューを通して、彼らは自身のキャリアビジョンを思い出します。また、キャリアインタビューを通じて、自身のキャリアに対する主体性を取り戻します。今の仕事の中でも、キャリアビジョンを実現できるのではないかと、試行錯誤を始めます。

もちろん、キャリアインタビューだけですべてが解決するようなケースは決して多くないでしょう。大半の職員は、それだけではまだ指示待ちから脱することができません。

しかし、日常のコミュニケーションにおいても、基本スタイルはキャリアインタビューと同じでカギとなるのは「問いかけ・働く動機」です。仕事の先にある顧客の存在や思いに気づかせる、意識させる。答えは決して言わずに、本人の口から言わせることで、その仕事の主人公は彼らである、と自覚させるのです。

問いかけとは、自分で考えることを求めていくことでもあります。自分で考えろ、と命じるのではなく、「問いかけ・働く動機」を通じて、自分で考えることを促すのです。働く動機、入職した動機、がんばれる動機を初期化しリポートさせるのです。どう変化したかを「気づき」させる手段こそ「問いかけ・働く動機」なのです。それは、決して若手職員を活性化させるためだけのアプローチではありません。



アンケートの声

・求職者の方の声、離職者の方の声を知ることができて勉強になりました。

・今、目の前にある危機は施設側の努力不足としか聞こえず、我がごと、丸ごとや包括的社会の方針が、高齢の労働人口が増え、ボランティアが減り、国の財源も減ってきているという国難、課題の中で福祉事業を支えようとしている現状は共有すべきだと思った。

・職員が定着できるよう、働きやすいように頑張っている法人は多数あります。しかし、売り手市場の介護職は少しのことでも「もうやめます」 どうなんでしょうね。

・人がいなければ仕事にならない。ど真ん中の話でした。

・紹介する側として求職者の現状、関り方についての話が参考になりました。

・求職者側の考えや思いを聞くことが出来て良かった。現実的な話が多く、考えさせられることが多かった。

・キャリアインタビューを実施する！！忘れない＝人をいかに育てるか、一緒に成長していけるか（すべての職員、縦割りではない、平等である）

・現状に即したご意見が有難かった。

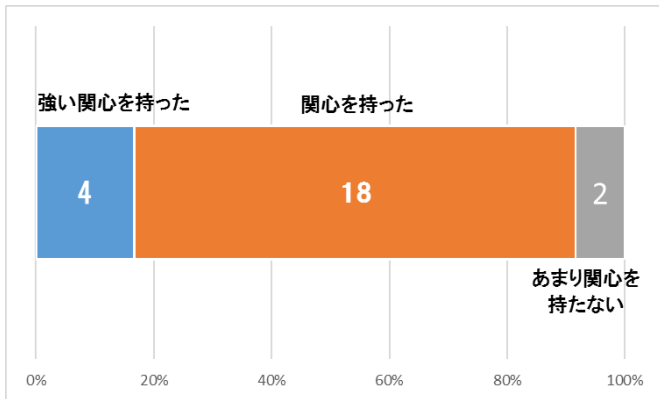
・聞き易い話し方で参考になります。具体例を入れていただきイメージしやすかった。

3 行政説明 (13:30~13:45)

テーマ： 『 矯正就労支援について 』

講演者： コレワーク東日本（矯正就労支援情報センター室） 室長 高野照文 氏

3 行政説明



アンケートの声

- ・人を支援することは幅が広いという事、見分が広がった。
- ・生活困窮者の支援をした時、出所された方の問題がありました。受入場所がないと色メガネで見られてしまうのは何とかしたいと思った。
- ・名前を聞いたことがあったが、どのような事業か知りませんでした。活動内容も分かり参考になりました。
- ・少年刑務所見学に以前行ったので、さらに興味を持ちました
- ・福祉の仕事に就いて頑張っていきたいという想いがあれば良いと思います。
- ・現在の施設では関りがなかったが、とても興味を持てるお話をした。
- ・当事業所にも就労してみても・・・と思った。
- ・今日まで知らなかった仕組みを学びました。
- ・言葉は聞いたことがある程度であったが、本日内容を聞くことが出来て良かった。自法人がつながられるかといったら分からないが、今後、勉強をしてみたいと感じた。
- ・少年院出の人の実質支援や相談事業を通じ、また、医療少年院の取り組みを経験したことがあり、できたら一緒にやっていきたいと思いますが、一人一人の人の状況が違うので、刑務所に入所した時点での判定や訓練方法を計画し、出口と連携してやっていかないと受け入れ側の安心の受け入れはなかなか困難かなと思います。

4 グループワーク (13:45~15:00)

テーマ： 『 人材の育成・活用について 』

参加者を6グループに分けて、

- ①相互に自己紹介、事業紹介
- ②テーマについて 法人・施設/事業所の考えと現状、課題
- ③自分の考えや課題 の意見交換をもとに
- ④各グループ発表。

参加者には事前に課題について回答いただきました。



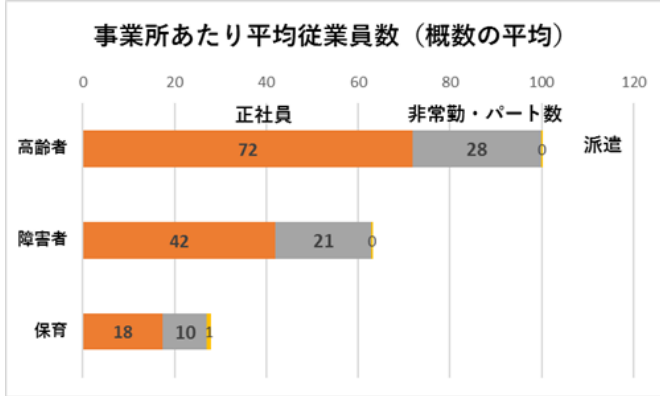
① 事前質問の回答集計

(参加申込者に Web で事前質問、事前課題について回答いただいたものを集計したものです)

回答数 : 28 回答 (回答期間 平成 30 年 10 月 15 日~11 月 8 日)

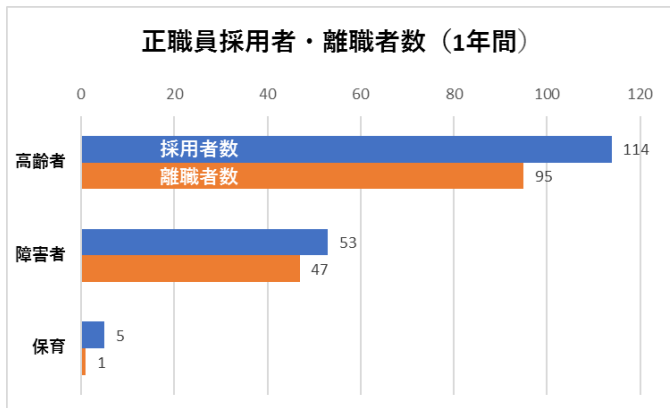
※「団体等その他」で1件回答がありました。事業形態をみて「高齢者」として集計しています。

※従業員数等について:事前質問では、施設・事業所の従業員数を回答くださいとお願いしました。実際、回答いただいた数値を見ると、法人全体の従業員数を回答された方もいるようですが、そのまま集計しています。



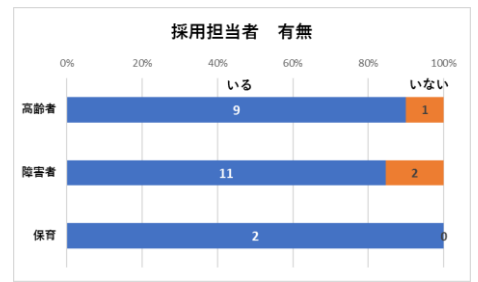
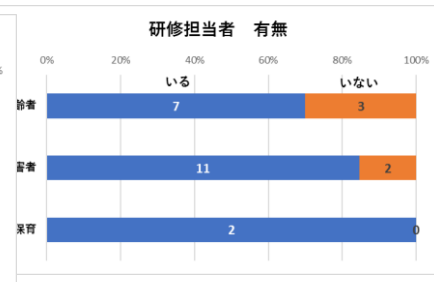
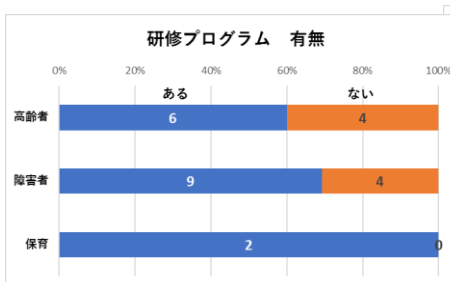
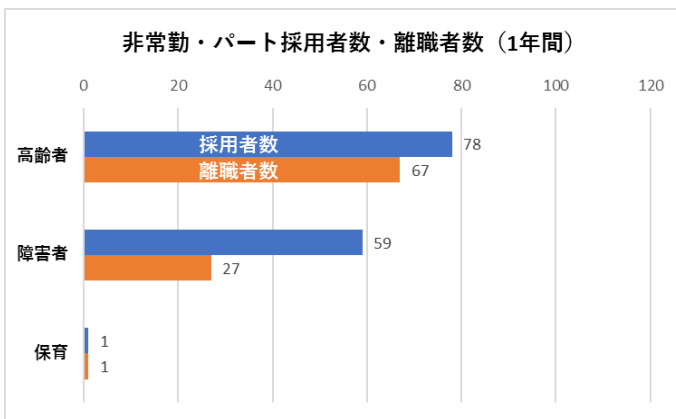
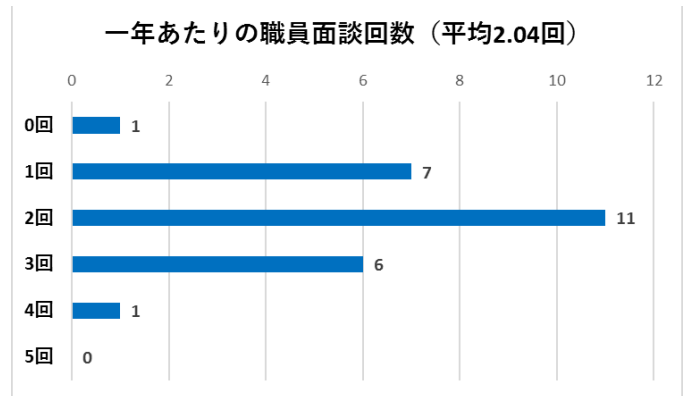
平均離職率 : 12.4% (今回参加法人の平均です)

	高齢者	障害者	保育	その他団体等	計
回答事業所数	7	5	2	1	15
従業員数	1,002	821	56	72	1,942
離職者数	162	74	2	3	241
離職率	16.2%	9.0%	3.6%	4.2%	12.4%



離職率算出方法 : 年度特定日の従業員数を回答の従業員数 (正社員+非常勤・パート) と仮定し、
 離職率 = 離職者数 / 従業員数 で算出。

平均面談数 : 2.04 回 (今回参加法人の平均です)



② グループワーク発表

グループ 1

『 人材の育成・定着について 』

<育成>

- ・個人の差(意識・能力等)⇒**スキルアップが難しい**
- ・職員のOJT⇒ **指導的立場の指導**
- ・次世代職員の育成⇒**指示待ち**



『 ルールの明分化 』



グループ 2

介護職に対するブランド力を高める →キャリアアップの道筋をつける

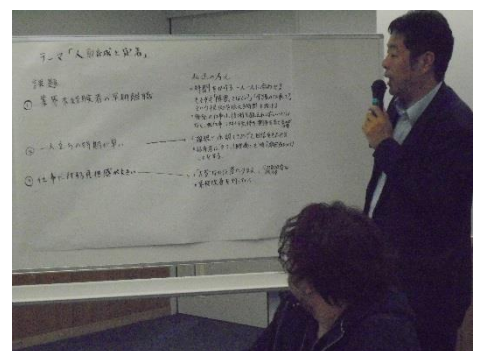
- ・ワクワクする仕事をすることによって、新しい価値観が生まれる。
- ・業務負担の軽減をすることによって、職業価値が上がってくるのではないかと → **アピール不足を改善**



グループ 3

テーマ 『人財育成と定着』

課題	私達の考え
① 業界未経験者の早期離職	<ul style="list-style-type: none"> ・時間をかける、一人一人に合わせる。そもそも「障害ってなに?」「介護の仕事って?」という根拠を伝える時間を設ける。 ・福祉の仕事は、技術を教えればいいのかではなく、仕事に対する気持ち、覚悟を育てる必要がある。
② 一人立ちの時期が早い	<ul style="list-style-type: none"> → 確認と承認してあげて、自信をもたせる。 ・指導者は「待つ」(職場にも「待つ」雰囲気をつくる)ことをする。
③ 仕事に対する負担感が大きい	<ul style="list-style-type: none"> → 「大変なのは当たり前」心の雰囲気減らす ・業務改善を行っていく



グループ 4

課題	対応策
人材確保	インターネット求人活用 地方の学校訪問
人材育成	チューター制度の導入 (メンタル面のフォロー等)



グループ 5

～ 人材育成・定着について ～

「出てきた課題」

「私たちの取り組み、考え」

- | | |
|---|--|
| <p>① 運営方針が伝わりきらず
離職者多数</p> <p>② 定着率を上げる</p> | <p>① 時間をかけて話し合い、
コミュニケーションを取る。</p> <p>② 職員のクラブ活動
(マラソン、野球、フットサルなど)
・親睦会の開催
・仕事のメリハリ
・目に見える、実感できる福利厚生</p> |
|---|--|



グループ 6

「人材について」

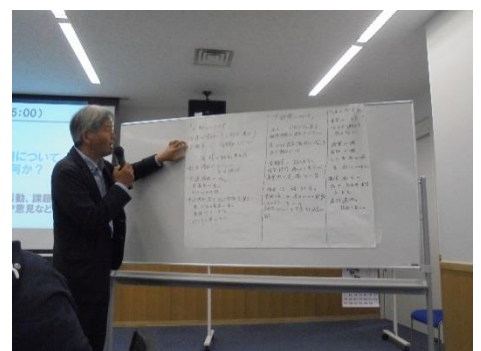
- ・派遣が増えている(介護・看護)
- ・正職員 < 非常勤・パート
↓
速報の結果と異なった
- ・新卒採用が少ない
年々減少
- ・中途採用が多い
・再雇用が多い
・65才～80才迄
- ・中途採用者は与える業務を選ぶ
・業介助の間違ひ多い
・身体介護 不安
・パソコン使えない

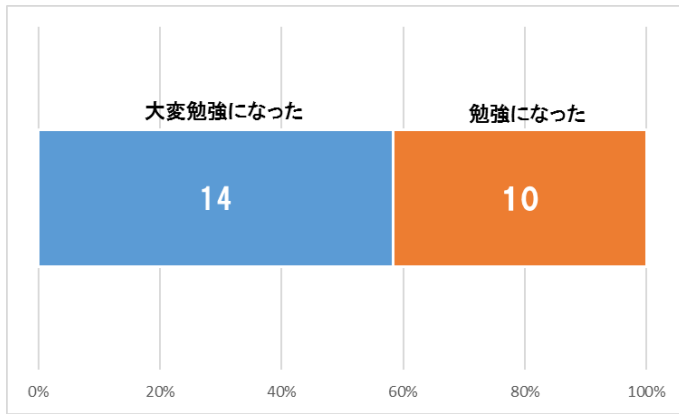
「研修について」

- ・法人にプログラムある
- ・研修担当は決まっていない
- ・県からの規定(指針)に添って
取り組んでいる
- ・各職員にまんべんなく外部研
修に参加してもらい、事業所で
共有している
- ・採用して、3年、5年等の節目の
年や長年パートで就労して
いる方等への研修メニューを
用意する必要がある

「法人内の異動」

- ・希望は取るが必ず通る
とは限らない
- ・残業が嫌
- ・夜勤が嫌
- ・土日勤務が嫌
等 聞いてられない
- ・職員各々の能力、家庭等
情報を踏まえ、適材適所の
採用したいが、





アンケートの声

- ・色々な職種の現状を聞くことができ参考になった。
- ・どの施設も同じ問題を抱えていることがわかった。
- ・他の事業のことや、計画、悩みなど共有でき励みになりました。
- ・他施設で起きている事、取り組みを知ることができて勉強になりました。
- ・他事業所の職員（施設長）さんの話が聞いて良かったです。
- ・他法人、事業所の課題や取り組みを知ることが出来て良かった。
- ・色々な苦勞や改善に向けての話が聞いて良かった。
- ・障害等、普段聞かない職種の話しが聞けた。中身（内情）は一緒でした。
- ・多くの法人において人材確保、育成に苦勞している現状がうかがえた。理念、使命、ミッションが明確になり、その思いを共有し、共通言語としてチームを作れるようにしたいと思った。
- ・他の職種（他の施設）の方、責任者の方々の話をたくさん聞くことが出来た。今後の参考にしていきたい。
- ・オブザーバーの高野さんが入っていただいてチームがまとまりました。ありがとうございました。
- ・現状の状況交換ができたのと共通して取り組む方向も検討できた。
- ・他法人の状況を知る機会となり参考になりました。
- ・同じような悩みを聞いたのがよかった。他グループでも同じ課題が見られ、取り組んでいない方法もあり参考になりました。



③ 事前課題の回答

(参加申込者に事前課題について回答いただいたもの(自由回答)を順不同で一覧表にしたものです)

課題：「人材の育成・活用について」

当日のグループワークでは当課題について
①法人・施設の方針②あなたの考えにつて討論しました。
当課題は事前に各自、準備してもらったものです。

種別	法人・施設の方針、活動、課題等	あなたの考えや意見など
高齢者	内部での勉強会、外部への研修等を積極的に行っているが、事業所職員へのフィードバックが上手く出来ていない。その後の業務へ反映されず、そのままになってしまっている。	
高齢者	<p>教育には、4施設(老健と病院)それぞれで行うものと、老健同士、病院同士あるいは4施設合同で行うものがある。</p> <p>また、職種別のもや全職員対象のものがある。具体的には、段階別研修(新人・中堅・リーダー・中間管理者)や、全職員向け研修をテーマや目標を掲げ実施している。</p> <p>当法人理念の中に、職員を大切に、自主性を尊重するがうたわれている。これは育成を通して、真のサービス提供者になることを求めていくということである。すなわち人材育成は、結果として、魅力ある職場の形成、及び採用拡大を推進していく上で、重要かつ欠かせないことと捉えている。</p> <p>課題は、参加率の低い研修が少なからずあることである。「忙しい」を理由にしているが、どのようにすれば参加率向上を目指すか検討を重ねている。</p>	<p>【自分の考え】</p> <p>人材育成の効果として、法人が期待することは、その通りと考える。よって、参加したいと思う研修会を企画していかなければならない。どんな研修テーマかはもとより、上司の姿勢や職場風土も参加率に影響を与えている。</p> <p>キーパーソンになる人材を巻き込むことで、全体的な意欲向上に繋げていきたい。</p>
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> ・外部の研修については、全て理事長に確認の上、参加するようになっている。 ・他事業所有るが、全事業所職員が集合して情報共有するには至っていない。 	・業務に支障が出ない限りは、積極的に研修に参加すること、その内容を共有することは必須である。
高齢者	<ol style="list-style-type: none"> 1. ロールモデルとなるリーダーや中堅職員がいないため、若いリーダークラスの職員の育成が課題である。 2. 短時間パートのママ・元気高齢者達を訪問サービスへつなげることができるよう総合事業などを体験させる。 3. 管理職クラスの次世代育成。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 座学による育成と、とにかく管理職クラスがついてOJTによる育成が必要。 2. 安心して同行研修が行えるよう、軽度者と総合事業対象者の利用者を増やす。 3. 座学による育成、外部研修、実際にやらせて見守る。
高齢者	<ul style="list-style-type: none"> ・OJTの在り方、システムが整備されておらず、指導者によって伝える内容が統一していない。 ・内部研修を実施しているが、業務との兼ね合いもあり出席率が低い。 ・先輩から後輩への指導において、根拠だてた説明をする事が苦手な者が多い。 	<p>ユニット型の施設である事が要因となっている事も考えられるが、職員間のコミュニケーションが取りにくい環境である。その為、孤立感を生じやすいので、出来る限り情報共有できるツールが必要である。</p> <p>内部研修に於いては、出席率を上げる為に、夜間や休日を利用しての開催をするなど(手当や振替も含む)出席しやすい時間帯にシフトする事も有効かと思われる。</p>

種 別	法人・施設の方針、活動、課題等	あなたの考えや意見など
高齢者	<p>仕事に慣れてくると、自己中心の考えが出てきて、まとまりがなくなる。そこで人間関係のトラブルになり、退職者が出てしまうという事があり、現在の職員不足に陥ってしまった。</p>	<p>ルールがあっても、馴れ合いで自分のやりやすいやり方が出て来る。提案を認めながら、軌道修正できていない現状がある。</p>
高齢者	<p>常勤が少なく非常勤が多い施設の為、一人ひとりの個々の育成が必要になると思っていますが、どこの施設もあることだと思いますが、常勤と非常勤にも意識の違いがあり個々によっては現状で満足され、新しい取り組みや自身のスキルアップなどに繋がっていない現状があります。非常勤という意識が強くてでしまう方もいます。</p>	<p>常勤が中心となり、非常勤でも、いち施設の職員ということ意識してより良い施設になりたいと思います。</p>
高齢者	<p>人材の育成に大切なのは、本人の力量もあるとは思いますが、一番は職員が離職せずに仕事を続けることだと思っています。仕事が続くことにより、みんながクオリティーの高いハイレベルな介護を誰が行っても同じサービスとして提供出来る様になるからです。そして離職を減らすためには雇用側の意識改革も必要となります。</p> <p>自社では、有給休暇消化の推進、子育て休暇、育児休暇、研修サポート、残業縮小、厚生厚生の充実などを数年前から取り入れ、昨年の離職率は3.4%、今年はまだ0%という実績を出すことが出来ました。職員同士が助け合い、協力しながら作り上げた結果です。</p> <p>最近では、厚生労働省も働き方改革の1つとして取り上げている職員のメンタルケアですが、現代病とも言える心の病は身近にも少なからずありました。自社は事業の拡大を行い始めた10年ほど前より、相談しやすい職場環境を作る事で、悩みを持った職員が心を打ち明けやすい職場になっていました。1年ほど前からメンタルケアを行う担当を看護職に置き換え、心のケアと医療を密接に行える環境を作り、医者意見と本人の思いを重視しながら、無理のない環境（時間短縮・比較的負担のない業務など）から職場復帰も行っています。</p> <p>年に2回の昇級時に面談を行っていますが、ここでは自身の目標管理や自己評価や業務への関心・不満や将来に自分が伸びたい方向（業務に関連なく勉強し知識を深めたい分野）等を聞き、昇級や将来性等の参考にしています。</p> <p>職員が伸びやすく働きやすい職場で、お互いを高め合い、思いやりを持ちながら、自らの意思で学びながら自然と身についていく活動力こそ、理想の人材育成だと考えます。</p>	<p>たまたま自分の周りに多く居るだけなのかもしれませんが、中途採用や介護の経験は長いですが、年齢が高い方で10年以上前のたたき上げで介護を行ってきた様な方は自分のやり方が変えられない方が多いと思います。そこにはそのやり方があると思いますので、注意を受けたときには素直に取ってもらいたいです。「でも」「だけど」「私は〇と思う」など自分の意見を貫こうとします。全てが間違えている訳では無いと思いますが、その方の行動により利用者様や、周りの職員から不満や現場の乱れが出る事もあります。何度も話し合いの場を持ったとしても、自分のやり方を変えることが出来ない方たちの対応はどのようにされているのでしょうか？</p>

種 別	法人・施設の方針、活動、課題等	あなたの考えや意見など
高齢者	施設基本方針 <ul style="list-style-type: none"> ・自分のペースで自分らしい生活 ・のんびり穏やかな毎日 ・あたりまえの生活の営み 特養介護方針 <ul style="list-style-type: none"> ・ひとりひとりの生活に合わせた介護の実践 ・常に考え、想像し、やってみる ・介護技術の向上 	人材確保のため、いろいろな方法を行っているが、難しい。応募があっても精神的に難しい方などもある。 また、施設の入居者の重度化により、未経験な方などは丁寧に段階を追って教えても、「私には無理です」と辞めてしまう方もいる。確かに段階といっても以前のように、介助が比較的楽で意思疎通のできる方は、本当に少ないので、入職してもほとんどが重度の中で比較的未経験の方でも介助がやりやすい方などを中心に教えているが、引いてしまう方が多い。しかし、教育以前に「介護の仕事に就きたい」と思う人がいない。
障害者	<ul style="list-style-type: none"> ・年2回の人事考課面接を実施 ・新入職員へは育成担当を配置 ・知的入所、身障入所、就労、相談の事業所があるがオールマイティに勤務できる職員は減少してきている。 ・運転免許所持者減 	<ul style="list-style-type: none"> ・「働きたい」と思う職場とは？ ・職場で進める「メンタルヘルス」の方法？ ・職場で進める「アンガーマネジメント」の方法？
障害者	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアに応じた育成プログラムが整っていない。 ・法人全体での育成プログラムも整っていない。 ・経験と課題に合わせた専門研修等への受講機会は積極的に図っているが、個々の専門性が上がってきているのか心配になる。 ・自分が、職員個々の適正や能力を正しく把握できているのか気がかりである。 	4年前までは、少ない正規職員と定着しない臨時職員に悩まされてきたが、昨年正規職員枠を増やし新規採用したことで、職場の雰囲気や和やかになった。臨時職員も定着し、昨年から安定した人材が確保できている。半面、財政面での課題が生まれたが、施設の将来像を考えたとき良かったと思っている。無駄を省き効率的で効果的な施設運営を一人一人が考える機会になることを期待している。体系的に育成する研修プログラムを構築することが必要であると考えながら、自前ではなく、外部の研修を効果的に受講するのも方法かとも考えている。
障害者	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期計画の遂行に向けた職員全体の質の向上 ・次世代幹部候補の育成 ・部下の意識改革（プロ意識の植付け） ・注意が出来る職場環境整備 ・毅然とした態度で指導できる職場環境整備 ・専門職としてのスキル向上 ・組織のビジョンを職員全体が共有すること 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパス制度導入後の活用 ・リスクマネジメントの意識不足 ・自主性、積極性の向上 他事業所では、 <ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止に関する取組 ・防災意識を高める取組 ・職員同士のコミュニケーション向上の為に福利厚生をどの様に行っているか聞いてみたい

種 別	法人・施設の方針、活動、課題等	あなたの考えや意見など
障害者	<p>職員不足により年代ごとの研修ができなかったため、離職防止の意味も含め今年にはほぼ全員に研修参加の機会を作った。職員の悩みの多くは、自分の仕事の評価への不安、体力的疲労、年々重度化する利用者対応の難しさにあると思われる。</p> <p>組織あげての対応策として取り組んでいることは</p> <p>AI 導入等による職場環境の改善、職員の負担軽減</p> <p>ラダーによる解りやすいキャリア教育見直し</p> <p>福祉の仕事の社会的意義やこれからの社会人としての生き方やあり方</p>	<p>コミュニケーションの機会を持つ等少しずつ取り組んでいるが、変化の激しい今後の社会において、社会人として何を大切に生きるのか、職場の社会的意義、目的、評価は何か？またそのためのミッション、10年先の目指すべき組織の姿など議論し、提示していくことが必要と考えます。</p>
障害者	<p>年配職員の育成が課題であると考えております。</p>	<p>これまでの仕事経験や人生経験を活かした支援は、とても大切であると思いますが、福祉の現場、事業所の特色に応じた支援が必要であることを伝えていきたいと考えています。経験豊富な年配職員への対応方法などが学べたらよいと思っております。</p> <p>また、キャリアアッププログラム等について学べたらと考えております。</p>
障害者	<p>新任に関しては各事業所ごとに OJT を行い、研修会も実施している。また、全法人職員を対象とした研修会を年に 1 度実施している。しかし現状としては、日頃の業務に追われしっかり育成できていない状況もある。</p> <p>また、職員それぞれの使い方（活用方法）を個別に考えていくことも必要か？（それぞれの個性やこれまでの経験、得意不得意がある）</p>	<p>指導的立場の職員への教育も必要。新人から経験者、異業種の経験を持つ人など、様々な職員がいる中での人材育成は、個々に合わせたやり方を模索しないとならない。一人一人の育成について、指導者がしっかり連携して責任を持ってみていかないとならないと思う。それも次の世代へつなぐための仕事ではないでしょうか。そういった意識を持って教育してほしいと日々感じている。</p>
障害者	<p>人材育成の為に研修を役職者、一般職、新人、パート嘱託、と分けて行い、法人職員が同じ内容の研修を受けられるように配慮している。</p>	<p>上記研修は日々の支援に生かせるよう事業所に戻り再度研修を行うが同じ内容の研修を受けてもとらえ方の違いや、自分に落とし込むことが苦手な職員へのアプローチ方法に悩んでいます。</p>
障害者	<p>当法人では、「障害の重度、軽度または種別を問わず、地域の中で、労働・生活・経済、その他あらゆる場面で機会を得て、障害者も一人の人間として自立していけるよう支援していく」と理念のもと、各事業を行っています。</p> <p>障害者支援施設の他、日中施設、グループホーム、相談支援センター、ヘルパー派遣事業等を行っています。</p>	<p>当法人では初任、中堅、社会福祉技術というところで、独自の研修を行っていますが、3年目の職員の研修を確立することと、パートの職員が増えているので、パートの人に対してのキャリアアップ研修をどう進めていくか課題となっている。</p>

種 別	法人・施設の方針、活動、課題等	あなたの考えや意見など
保育	<p>人材育成をしたいが、個々の向上心にばらつきがあり、統一できていない。何事にも興味をもつことが重要で、子どもにしておきたいことや、支援の仕方を提供。提供ばかりでも育たないので、職員からのアイデアは否定せずより良い方向に向かうようアドバイスをするようにしている。アドバイスの仕方も難しく、強くと出るパワハラで、優しすぎて思いが伝わらないなど課題は多い。</p>	<p>子どもの保育だけでなく、親支援も保育園の重要な役割になっている。親との信頼関係を築くことが支援の第一歩だと思うが、経験や年齢ではなく、親といかに寄り添うことができるかが最大のポイントと考える。保護者に寄り添うことができる人材を求め、育成にあたっている。また、日々の保育の中で模索し研究し、実践するにあたり向上心あふれる人材育成に努めたい。</p>
団体等	<p>人材確保の財源を市の補助金に頼っているため、財源の問題で、法人の目線での人材構成に苦慮している。</p> <p>正職員が退職したとしても、非常勤職員に置き換わり、その結果、正規職員の異動も難しくなり職員の固定化がみられる。</p> <p>職員の構成比率をみると、正規職員と非正規職員の割合が 1 : 6 であり、圧倒的に正規職員が少ない現状である。</p> <p>正規職員の年齢層も高齢化が進み、一番若い職員で 40 歳代である。</p> <p>次の世代を育てていかなければならない現状が理解できているが、どうにもならないことが問題である。</p>	

5 パネルディスカッション (15:10~16:30)

テーマ： 『 人材の育成・活用について 』

社会福祉法人 めぐみ会 障害者支援施設 かしの木ケアセンター 施設長 福應 渉 氏
 社会福祉法人 杏樹苑 特別養護老人ホーム 杏樹苑爽風館 施設長 酒本 隆敬 氏
 社会福祉法人 秀和会 れんげこども園（認定こども園） 事務局長 水村 康夫 氏
 進行役 福祉人材センター 国本 智行



国本： 介護職に対するブランド力を高める。障害者施設のブランド力を高めるための方策やヒントは障害者施設のブランド力を高めるための方策やヒントは何か？

福應氏： 情報はテレビや新聞など一方的な流れで手に入る時代から、ネットで検索して自分に必要な情報を手に入れる時代になってきた。その中ではパーパスブランドを高めることが大事で、法人や施設の存在意義、やっていることの意義を突き詰め、みんなにわかりやすいようなカタチにして発信し、伝えていく必要がある。そのためには職員間での理念の共有が大切である。

ある施設では外部向けの広報誌だけでなく、職員を対象にした広報誌やメルマガを発行して理念の共有を図っている。

高齢でもなく、児童・保育でもない障害ならではの特徴は「利用者に仕事をしてもらおう」という点だ。この「仕事」という特徴をクローズアップしていくことが PR ポイントかと思う。



国本： 介護の事業ではキャリアパスや人材確保のための PR はどうしているか？

酒本氏： 介護職に入った人たちが 5 年、10 年後の道筋がわかるようにキャリアパスを「見える化」している。たとえば人に寄り添い、介護職として現場で活躍したい人、マネジメント志向の人、人の前に立ち、より専門性の高い相談支援業務に就きたい人、実習指導など教育指導に力を発揮する人たちのキャリアチェンジにあわせて職務等級や給与体系などには反映させ、活躍できる場を。アピール不足についてはリクルートサイトに動画をあげている。

社会福祉法人 めぐみ会
障害者支援施設 かしの木ケアセンター

地域と共に歩み、地域の福祉を担います

1997年5月設立

障害者支援施設、短期入所、地域活動支援センター、日中一時支援、相談支援、グループホーム、就労移行、就労継続B型

法人説明会
 施設見学会
 開催いたします

介護職員 募集中

20

Facebook

国本： 保育の現場ではどうか？

水村氏： 保育士の離職率が多いといわれている。入社して職員のゴールは「結婚して退社」という人が多い。そこで子育てが落ち着いた有資格者を戻すことが対策の一つだ。新卒で入った職員が一年二年でワクワクするような経験をした人たちは永く続く。

しかし多くは一年ぐらいの短期間で「できて当たり前」という指導で本人を苦しめている。本来は職員個人個人の力量や理解度を見て、それに合わせてリーダーが指導し、一緒になって協力しながら仕事をして、職員の達成感ややりがいを持てるようにやっていかないといけない。



社会福祉法人 秀和会
れんげこども園(認定こども園)

HOME Top Page
こども園紹介 About Range
園での生活 Life Of Range
子育て支援事業 Children
保護者向け Information
行事・活動 Event・Activity
お人権 Respect

園児一人ひとりに光を

1983年1月設立

保育所

地域子育て支援拠点事業

一時預かり事業

お人権

正統職員・非常勤職員募集

正統職員・非常勤職員募集

就職活動Q&A

国本： 業務の軽減は可能か？

酒本氏： 介護に関わる仕事を棚卸し、介護職でなくてもできる仕事を切り分けて分担して業務の軽減を図っている。例えば、清掃や洗濯や家事援助はシニアや高校生バイトなどの介護援助職に任せ、介護職は本来の身体介助などのケアやイベントに専念できるようにしている。

福應氏： 業務を切り離して整理することが必要だ。現在、庶務係というチームでリネンの交換や洗濯をやっている。また清掃は外部にアウトソーシングしている。

まず、業務負担とは何に対して負担なのか？福祉という目的に対して、もし業務が負担というならそれは我々の努力不足だ。福祉という仕事は「究極のサービス業」であることを忘れてはいけない。逆に、だからこそ一つ一つの業務についてもっと評価されてもいいし、相応の対価ももっとあっていい。

水村氏： 業務の負担が重いかどうかは感覚で言っている面がある、職員のスキルや経験で負担感は違う。そこで職員の仕事を細分化し、自分でやること、チームでやることをシェアするようにしている。

私の法人の方針として「一人はみんなのために、みんなは一人のために」がある。職員の負担が多くなれば、周りが協力して負担を減らす努力をしている。保育の仕事は「大事な子供を預かり、お返しする」そこでは安全・安心が最優先される。この安全安心が職員個人の力量にまかすのではなく、チームとして支えている。

また ICT の導入での業務軽減もあるが、導入の手間や職員の負荷を考えた場合、それよりもまだ職員の気持ちや相互の協力などの人間力、アナログの力でやっている。



国本 : 職員の質、スキルアップをどう考えるか？

酒本氏 : ユニット型の施設であるので個人の差を埋めるためにユニットケアのシステム論を統一して覚えてもらいボトムアップを図っている。指導者にも統一的な指示を行い、個人のスキルを重視した個別研修ではなく、チームで共有できる研修をし、チーム全員へのフィードバックを心がけている。

福應氏 : 入職2か月間の新人教育、3年から5年目の中堅研修などの仕組みはあるが個人のスキル差を埋めようとは考えていない。それぞれの個性や能力で仕事をしてもらっている。大事なことは法人が向かっている方向、理念を全員に浸透させること。スキルアップのスピードも人それぞれであって、早い遅いの枠組みでは見ていない。

水村氏 : 個人の差を埋めることは法人としてはやってはいない。面談の中で強みを伸ばし、弱みをトレーニングするようにアドバイスしている。研修では個人の力を合わせてチーム、集団としての力をつけていこうと取り組んでいる。

「一人はみんなのために、みんなが一人のために」を掲げ、出来ない人のために努力していることを評価する職員像がある。個人差があっても集団としてのサービス向上に努めている。



国本 : 高校生、大学生、専門学校新卒へのアプローチ方法は？

酒本氏 : 高校生は就活解禁後 昨年は県内の44高校を10日間で回った。それでも1校につき関心を持つ生徒が一人いればいい方だ。学校の先生との関係を強くしたり、就職後の定着や、その生徒から後輩へのPRが大事になる。一般の大学生は内定を複数もらう人も多く、どうしても二番手、三番手になり就業に結びつく可能性は低い。

福祉系の大学や専門学校は実習の都合で動きが遅く、定員割れもあり生徒数が少なくなっている。大学、専門学校については年間を通じて何度か訪問する機会を持っている。



社会福祉法人 杏樹苑 特別養護老人ホーム 杏樹苑爽風館



「熱意」「誠意」「創意」

1998年1月設立

- 老人福祉介護事業(特別養護老人ホーム、短期入所、訪問介護、通所介護、在宅介護支援、デイサービス、在宅介護支援センター、地域包括支援センター)
- 児童福祉保育事業(保育園)



福應氏 : 募集広告、紹介、派遣、動画、フェイスブック、ホームページなど広告関係では頑張っている。色々やった中で効果的なのは養成校の先生になり、そのルートを活用することだ。コストもかからない。

しかし採用だけを目的にするのではなく、福祉人材をしっかり育てていくという姿勢でやり、その副産物として考えている。広告等を行うが、大事なことはコンテンツである。普段やっている仕事がいかに素晴らしいかが問われる。

水村氏： 保育の業界は事業規模が小さいので広告に投資が回らない。30年にオープンした園に求職者が来た。そのきっかけは看板だった。看板を見てとか、地域の評判、職場見学に来た中学生や小学生の評判が家族につながり、それがイメージアップになり求人につながる。この面も大事にした。

国本： **中途採用、シニア採用、未経験者についての対応は？**

酒本氏： 埼玉県は介護職チャレンジやシニア研修、職業訓練などの支援策が充実している。未経験者でも、これらの支援策を利用しながら入職される方も多い。これらの支援制度や雇用についてはしっかり説明し、理解してもらう必要がある。

福應氏： 中途採用者は歓迎する。障害者施設での仕事は前職でやってきた経験が役に立ち、仕事に直結してできる事もある。人材が人財であり、その人をどう活用していくかだ。

水村氏： 保育の業界は有資格が重きをなす。資格がなくても将来取る予定の人は採用するが、そうでない人は難しい。途中で資格のない人は採用しない。保育補助では採用する。



国本： **新陳代謝が難しい。新陳代謝への施策は？**

酒本氏： 事業体が複数あるので新陳代謝はジョブローテーションで対応している。新しい事業を増やすことでその広がり確保している。

福應氏： 職員の年齢層は若い。その中でも役職に就きたいという夢を壊さないようにするためには新しい事業展開力をもった法人であり続けなければならない。横展開が必要になってくる。新陳代謝という視点でいうと辞めないで、かつ活性化させるためには若い職員にいろいろな経験や責任を持ってもらうために計画的にやっていく必要がある。

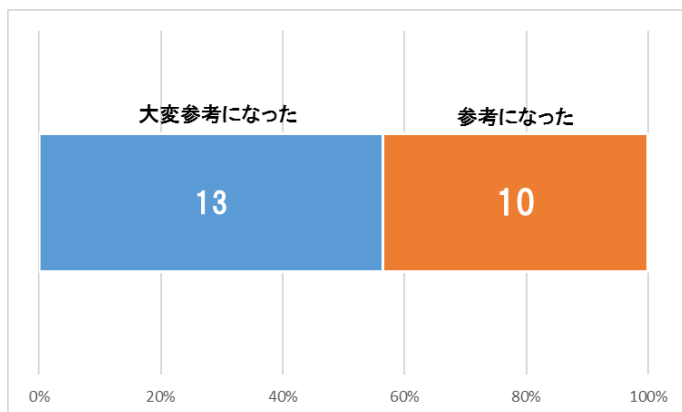
水村氏： 定年を70歳、非常勤では定年なし、永続表彰、勤続報奨金制度を新たに設けた。新陳代謝を促すのはここ数年の施設の拡大で異動も増え、そこで意識や立場の変化がある。ずっと居続けられる法人になったのでやめる人がいないと採用はない。しかし結婚など突発のことがあったときの対応ができなくなる。そのためには計画的に採用を行っていくリスク回避が必要だ。

国本： **貴重な現場の意見ありがとうございました。**

(当記載内容は当日のパネルディスカッションの討議内容を要約したものです。)



アンケートの声



・ パネラーの人の分かりやすい発言は参考になりました。

・ 突発的な質問にしっかりとわかりやすく答えていただきました。

・ やはり焦っても仕方がない。人を確保するには働く人に寄り添うことが大切と感じました。

・ 福祉全体的に悩んでいる事、困っている事は良く似ているなど思うことが多い。

・ 大変意義深かった。テーマをまとめるうえで頭の整理体操ができた。

・ 介護の難しさのため、人が来ないのであれば、介護の見える化をもっと工夫して敷居を下げて求人できるのではないかな。

・ それぞれのパネラーの意見を聞き、考えさせられることが多くありました。しっかり、自身の考えをのべる事でものすごく説得力がありました。

・ 各施設長の見解が聞けて、ためになりました。

・ 保育現場でブランド力は高まっているのに、保育士になる人、人材不足になっているという。また、どの施設長さんも真剣に目標に取り組んでいて好感が持てた。

・ 高齢・障害・保育の各施設長（事務長）から、グループワークで出された話題についての具体的な話を聴くことが出来て良かったです。

・ 丁寧な回答で良かったです。

・ もっとどんどん AI 等の導入により自己チェック・評価を人がするのではなく AI にやってもらう事によって、そこにかかっている人材の育成や感情のねじれ等改善していけるのではないかな。

・ 絆はベース but もっと使えるものを企業並みに導入することによって職員の質を上げていく事も可能になるのではないのでしょうか。

・ もっと「深く、色々なアイデアを考え、実行していかなければならないと感じた。

6 当日のアンケート集計 (回答数 24)

●全体のご感想、ご意見

・「口コミ」で施設長の学校への参加を周りに伝えます。

・初めは参加に気が重かったのですが、参加してみて、色々勉強になりました。同じ悩みがあるのは理解していましたが、どのように解決していくかが問題。

・とても参考になりました。ありがとうございます。

・施設長の学校を各地で開き、福祉の質の向上を目指すことが大切だなと思いました。ただ、効率重視、成果主義、PDCAが求められ、社会的に大きく問題になっている当事者（障害者・児）問題の解決につながっているか疑問。

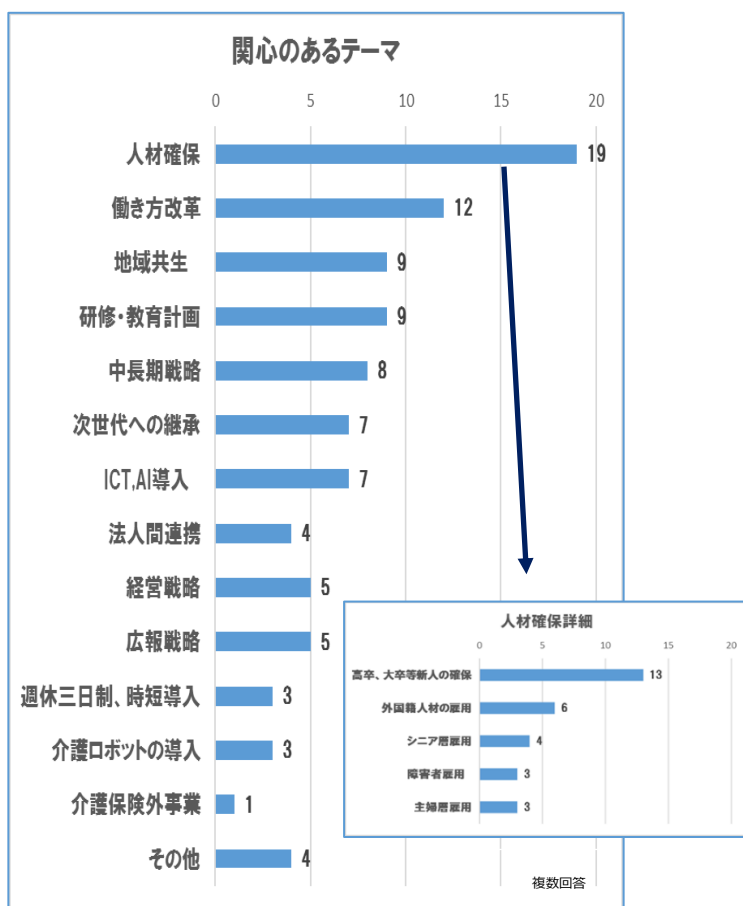
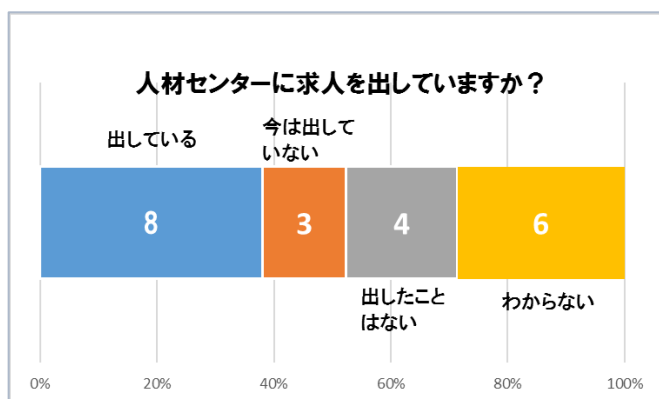
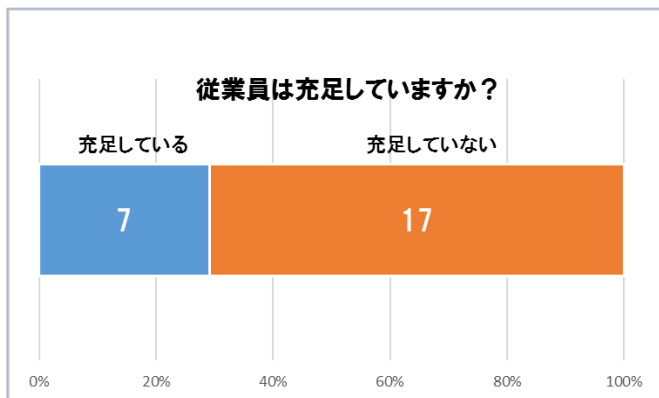
・楽しめた研修でした。内容を深くして二日間ぐらいにしていたら良いです。

・現場でも活かせる話が聞けたので、これから実際に行っていきたいと思う。

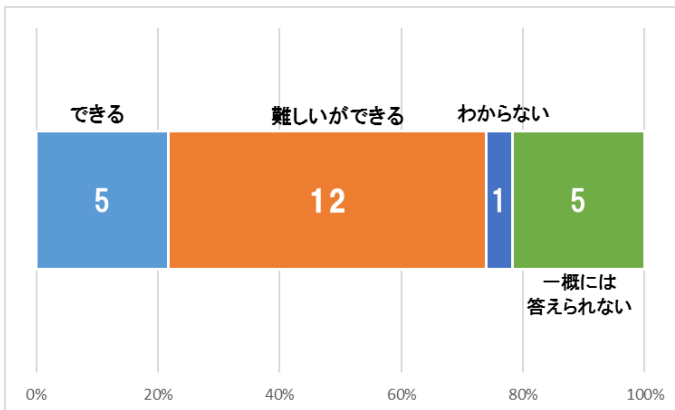
・周囲が大きな法人でしたので NPO 法人が参加して場違いな感じでした。すみません。しかし非常に勉強になり法人運営の参考にさせていただくことばかりでした。

・多くの施設間で話し合うことの意義を感じた。

・一法人や施設では抱えきれなくなっている状況を団体として協力して知恵を出し、互いに助け合っていけるような学校になっていく事を期待します。本日はとても楽しく勉強出来ました。仲間がいるんだという事で力をもらえました。ありがとうございました。



1 貴法人の理念・目標は、現在の社会情勢・環境の中で達成できると思いますか？



「できる」と思う理由

- ・時代に関わらない理念だと思います。
- ・障害、健常、関係なく通じるものである。
- ・理事長自身が、変化する社会、制度に柔軟に対応する姿勢、取り組みをポジティブに行っているため
- ・「生きるを支える」という理念は福祉の原点でもあり、どんな状況でも達成していきたいと考えています。
- ・達成するつもりで理念を作っているので出来ると考えています。

「難しいができる」と思う理由

- ・「お年寄りの自立した生活を支援する」という法人理念の中でなかなか従業員の補充はできていないが、職員の意識は同じ方向を向いていると思われる。
- ・不本意な一人ぼっちの障害者を出さない。
- ・法人のビジョンと経営理念・行動規範を職員が共有できれば、目標は達成できると思う。
- ・「利用者が主人公」の理念は、簡単なようで非常に難しい理念であるが、職員の育成を重ねる事で達成できている。

・数年前に理念・方針の見直しを行い、理念を定着させるためにクレドを作った。

・職員の不平や不満など色々問題はありますが基本的な「入居者を支えたい」「楽しく生活してほしい」など入居者を想う気持ちはあるので。

・新事業の計画が出ているが職員採用の見通しが見えない。

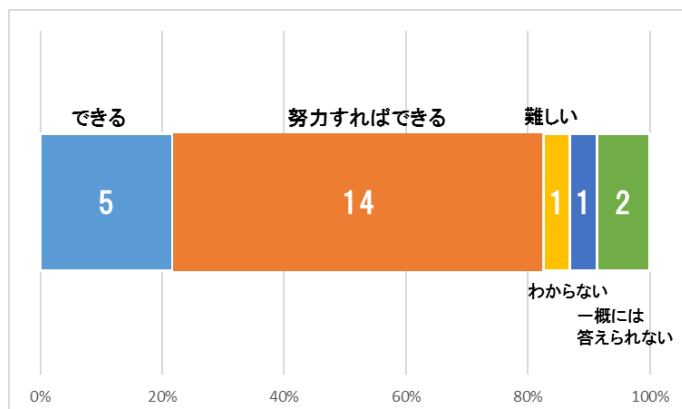
・多様な価値観の中でこそ、福祉発の「幸せ」「生きがい」がより必要な時代「心の時代」であると思うがそれをどう具現化していくかが課題。

・少しずつではあるが中長期計画も動き出している。

「一概には答えられない」と思う理由

・少しでも気を緩めればすぐに「困難」にある気がしてしまう・・・現在はできるように努力している。

2 自分の力で法人・事業所を良くしていくことはできると思いますか？



「できる」と思う理由

- ・何事も前向きにあきらめなければ、方法を変えながらやっていきたい。
- ・できないことはできない、できると思って努めていきたい。
- ・法人の目的が明確であり、私自身に求められる役割も明確に示してもらえることから私自身のとるべき動きも明らかになっているため
- ・自分がそう考え行動しないと誰もついてこないと思う。

「努力すればできる」と思う理由

- ・まずは自分が変わっていくことから努力していく必要があるため、時間はかかると思うが、できると思って取り組むことが大切だと考えています。
- ・発言をブレずに続けていけばかなうと思う。もちろん行動を伴って。
- ・チームワークの良い職場なので皆で力を合わせればできる。
- ・亀の歩みかもしれないが「今を少しでも良くしよう」という気持ちがあればできると思う。
- ・自分（達）が努力しなければならぬ。職員・利用者の幸せを追求していく。

・研修で学んだことを含め、まず、自分自身が変わるようにすることであると思う。現在よりも努力する必要がある。現状維持ではなく、努力が必要であると思うため。

・自分だけでなく、法人全体の力を合わせていけると思っている。

・一人の力ではムリですが、今日学んだことを一つでも実践してよい事業所を目指します。

・新人が入る、中途採用等もあるが高齢な職員が多数おり、中堅職員がうまく育っていないが、思いのベクトルが同じ方向を向いていれば、いつかは良くなると思われる。

・利用者のためという方向性はぶれていなければ、皆賛同してくれる。

・自分の力もそうだが、共に働いている常勤・非常勤の協力もあって良くなっていく事ができる。現在でも常に新しい事を考え行動していて伸びています。

「難しい」と思う理由

・法人の理念を共有しているようで、できていない現状がある。共通理解を少しでも増やしていこうと努力しているが、突然方針が変更されることがある。

「わからない」と思う理由

・絶対的働き手の減少、介護を必要とする人の増加、障害の有無に関わらず自分らしく生きていく事の実現、社会構築に向けてまず人の育成、人材確保するためできる事、目標を絞って、まず離職防止の実現を目指したい。

「一概に答えられない」と思う理由

・事務所については措置施設にて一概に言えないが、介護予防等も考えて良くしたい。

3 貴法人の「働く魅力」とは何ですか？

- ・人間関係がよく、風通しの良いところと障害者への愛が一杯なところです。
- ・今の仕事が好きなのでやりがいを感じています。
- ・職員の働きやすい環境づくり
充分にとまではまだいないが、夏・冬期休暇や親子の介護休暇に伴い、ご夫婦のどちらかが要介護状態になった時も対象としている。アンケートにより異動の検討等希望を取っています。
- ・仲間
- ・職員の考えで行事等自身の気持ちで動けます。日々、新しい事があり、利用者の笑顔、毎日刺激があります。
- ・育休、産休の取りやすさ（男性の育休も実施済み）。休みの多さ。互助会活動等のコミュニケーションの豊かさ。
- ・成人期の「働く」「暮らす」を支援しながら、豊かな人格発達を目指していくこと。
- ・働きやすい職場環境、
利用者の個性を大切にできる職員集団
- ・やりがい
- ・自分から学びたい事を学べる。
- ・働きやすさ（給与（そんなに多くないけれど）
休日（年 120 日））
- ・すごい良い訳ではないが人間関係
- ・「ゆりかごから墓場」まで いろいろな事業を展開していることが強み。
- ・利用者・職員と共に活動や行事を楽しめる。
- ・実績がある。よって、伝統を学べる。
- ・法人の大きさ→様々な障害者支援
- ・地域の福祉を変えることができること。
- ・取り組みのバリエーション。
- ・キャリアパスの明解さ
- ・人間関係が良好であると述べられること。
- ・人材育成のマップを検討出来ていること。
- ・いろいろな事業を行っている（やりたい福祉がみつかる）。
職場交流の機会がある。
- ・入所の方々より根源的な生きる意味、力をもらえ、仕事や仲間を通じ自分の人生を豊かにしていける。
- ・利用者、保護者、職員がよい関係性の中で働くことができる。
- ・働き易く、やりがいを持てるところ。
- ・共に支えあい、共感できる風土。



施設長の学校

社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会
福祉人材センター

さいたま市浦和区針ヶ谷 4-2-65 彩の国すこやかプラザ
TEL 048-833-8033