

平成30年度 職員提案一覧

テーマ	① 法人職員採用試験	② 介護福祉職員人材確保について												
提案者	≪灘海園≫ 園長 丸林 稔夫	≪灘海園≫ 介護員 須田 浩充												
現状と課題	<p>福祉業界に限らず、どの業界も若年労働者の減少等に伴う人手不足・人材難だと言われ、事業団においても平成30年度当初から介護・支援職種を中心に人員欠員の状態でスタートしている。昨年度の職員採用試験においても（栄養士の受験者は多かったが）介護・支援職種の受験者は激減している。同時に、介護系専門学校の入学者の大幅な減少により、20歳代前半の卒業（予定）者・受験者は皆無に近い状況である。</p> <p>現在の事業団職員の年齢分布の状況は定かでないが、毎年退職者がいるのは事実であり、現行のサービス継続を維持するためには新規採用を止める訳にはいかない。</p> <p>しかし、募集してもなかなか人が集まらないのも事実である。東京など大都市においては新たな施設を作っても職員募集が追い付かず、フル稼働できない施設もあると聞く。また、岩国市内の施設においても既存施設・事業所での退職補充による職員不足により、短期入所の稼働を半分程度にするとか、県指定の通所から地域密着型通所へ移行という状況もある。</p> <p>従来からの職員採用試験では現在の人員不足解消に結びつかなくなっていると思われ、それを解消するために新たな職員採用について考えてみた。</p>	<p>1 現状でも介護職員の人手不足は深刻な問題であるが今後、要介護者がさらに増加する一方で労働力人口は減少が見込まれている為、人手不足がより一層深刻化する懸念が高い。</p> <p>2 若き介護の担い手がいらない為、採用する人材は介護経験者や社会人経験者が多く、その分経験年数が給料に反映される為人件費が多くなる。</p> <p>3 人材確保は必要だが人件費は削減したい。その為にもパートや嘱託職員を採用したいが応募が来ない。</p>												
課題の解決方法	<p>①の現状で記述した通り、介護・支援については18歳、20歳、22歳という新卒⇒受験者はほぼいないのではないかとすると、30歳代から40歳代を中心とした同業他社あるいは他業種からの転職組を採用する『<u>社会人枠</u>』を設定した求人募集も同時に行えないだろうか。（現在の募集・試験等もこれらの対象を含んでいるが、曖昧さもある）転職組をターゲットにすることで、事業団での前歴換算による初任給格付け、採用後の福利厚生を含めた労働条件、退職せず児童・障がい、高齢者と幅広い社会福祉実践機会が得られる等の他法人と比較して優位性のあるものを示せるのかとを感じる。同業他社で「現に働き、活躍している」人材の確保によりサービス提供の質の向上にも結びつくのではないかと。</p>	<p>介護事業所は規模が大きいほど利益率が高く給与水準も高くなることが多く、事業団は民間の介護事業所に比べて待遇、福利厚生は良いと考える。しかしあくまで正規職員に限ってであり非正規職員は安い賃金で働いているのが現状である。しかし、介護現場に置いてパート職員の人材は無くしてはならないものになっている。その中で所得制限も有るが、どうにか待遇を良くすることで離職防止や雇用につなげたい、そのためにもパート職員にも処遇改善加算一時金を支給する。</p>												
具体的な取組方法	<p>ア 受験対象者を30歳代の「<u>転職者</u>」「<u>経験者</u>」に絞り、『<u>社会人枠</u>』として募集する。 法人理念、(施設毎の)ケア・支援の方針、(前歴換算後の)給与等、労働環境、福利厚生面、キャリアパス等の魅力を前面に出すことで、転職による給料ダウン等の不安を解消して貰う。</p> <p>イ 1次試験の論文作成後に、事業団の魅力伝える時間の設定…「<u>転職経験者</u>」から事業団に転職して良かった経験や具体的な事例等を伝える機会を創る。新卒者の応募が多い職種には新卒から間もない同年代の職員、主婦層からの応募が多い職種にはその年代の職員からの起用。</p> <p>ウ 2次試験の面接者に理事長、事務局長、事務局次長、施設長の他に加えて、「<u>転職経験者</u>」を入れることも必要か。</p>	<p>○ 処遇改善一時金の再分配を行いパート職員にも支給する</p> <p>ア 財源は正規職員と嘱託職員の処遇改善一時金を分配する。</p> <p>イ 介護福祉士資格保有者と非保有者の金額に差を付ける。</p> <p>ウ パート職員の仕事内容の見直し、介護と介護以外の業務を区分する。(時給を下げて洗濯、掃除のみ行う)</p> <table border="1" data-bbox="1647 1087 2300 1239"> <thead> <tr> <th>処遇改善金額(案)</th> <th>有資格者</th> <th>無資格者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>正規職員</td> <td>◎</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>嘱託職員</td> <td>◎</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>非常勤職員</td> <td>▲</td> <td>△</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ ◎>○>▲>△ (金額が多い順番)</p> <p>※ 有資格は介護福祉士とする。</p>	処遇改善金額(案)	有資格者	無資格者	正規職員	◎	○	嘱託職員	◎	○	非常勤職員	▲	△
処遇改善金額(案)	有資格者	無資格者												
正規職員	◎	○												
嘱託職員	◎	○												
非常勤職員	▲	△												
期待できる効果	<p>ア 経験者に絞ることで即戦力的な業務遂行が期待できる</p> <p>イ 同業他社の状況やノウハウを知る事ができる。</p> <p>ウ チューター制度の指導内容の簡素化になる</p> <p>エ 既に「<u>転職</u>」して事業団に採用されている職員の活躍の場が増える。一般職員も採用段階から関わることでの「法人職員としての意識」の刺激。また、法人への帰属意識が高まる。</p> <p>オ 事業団では当たり前だったことが、他の法人では当たり前でないこともある。事業団しか知らない職員に改めて事業団の良さ・魅力を感じる機会となる。そのことが、職員にとって「働きやすい職場」であることを実感できる。</p>	<p>ア パート職員の意欲向上。</p> <p>イ 資格取得を目指したり、正規職員採用試験を目標に出来る。</p> <p>ウ 求人処遇改善一時金ありと記載出来る。</p> <p>エ 仕事を分担することで効率化を目指すと共にパート職員のプロ意識を養うことに役立つ。</p>												
費用	<p>試験に関しては、現状とあまり変わらないと思われるが、1次試験及び2次試験に「<u>転職経験者</u>」数名出ることによる「旅費・交通費」のアップ</p>	<p>※ 現在の正規職員、嘱託職員の処遇手当から分配し年10000～30000くらい支給してはどうか。</p>												
その他	<p>中途採用職員が増えることで初任給が高くなり、結果として人件費率が上昇してしまう弊害はあるが、人員不足による稼働率低下に繋がったり、利用制限してしまう方が収入減となってしまうデメリットが大きいのではないかと。</p> <p>人件費については、長期的に考え、人事評価実施後の効果や現行給与体系の見直し等も併せて検討していく必要があると感じる。</p> <p>だが、まずは安心して働ける『給料』『労働条件』『福利厚生』『キャリアアップ』等の事業団職員であることでのメリットを最大限アピールして人材確保に繋げていけないだろうかというのが、提案の一番の趣旨です。</p>	<p>○ パートが増えると正社員の数が削減も可能となり、人件費が節約できる。</p> <p>○ 処遇改善の一時金支給が減る為、正規職員や嘱託職員から不満が生まれる可能性あり。</p>												

テーマ	③修学金貸付制度による人材確保	④オープンサポートファシリティ
提案者	《オアシスはぎ園》 主任 倉益 啓	《華南園》 課長 嶋田 美智枝
現状と課題	現在、職員募集をハローワーク、広告に求人情報を出しても良い結果がでない。世間的にはUIJターンを推進しているが、福祉業界に就職する人はごく僅かである。施設経営はいくら利用者（顧客契約）がいても、職員の人員不足なれば最低基準に抵触する。そうなれば会社存続の危機に陥る。早急に人材確保しなければならない。	職員不足の状況であるが、求人を出しても応募がない。福祉職に興味のある人材が見つからない。実際、施設での生活支援員の仕事の内容や、どんな障害を持った人がどんな生活を送っているのか分からない人が多い。そこで地域の方や、福祉職を目指している学生に施設を知ってもらうこと、興味を持ってもらえることが必要ではないかと考える。
課題の解決方法	求人活動で学校訪問した時には担当者と学校経営の現状も聞くようにしている。その話の中で福祉科の学生を集めるために修学金の話も伺うことができた。修学金事業を元に高等学校と社会福祉法人が提携することにより、施設側も人材が確保できる。	オープンサポートファシリティに参加してもらって施設開放することで、地域の方々や福祉職に関心のある人と利用者との関わりができる。施設で行っているサービスを体験してもらったり、介護技術の基本を学ぶことで障害について理解してもらうこと、介護の仕事について興味を持ってもらうようにする。
具体的な取組方法	山口県内の高等学校等を訪問し修学金事業の有無について確認し、就職状況等について調査する。	対応可能な時期、1日～3日間程度、一定の時間、一定の人数を定めて学校のオープンキャンパスのように施設開放を行う。その間、福祉関係の仕事に少しでも興味のある人に施設を訪れてもらい、利用者とのコミュニケーションを取ったり、介護の基本的な技術を学んでもらう。 ① 地域住民や福祉分野のある学校へ案内状を出す。 ② 当日、園の概要や障害について簡単な説明を行う。 ③ PTの指導で車椅子の操作や車椅子への移乗を説明する。2人組になって実際車椅子の操作を行う。 ④ 栄養士の指導のもと、食事の形態の説明を聞いて、普通食、刻み食、ミキサー食、高カロリー食品の試食体験を行う。 ⑤ 介護福祉士より食事の介護方法を学び、2人組で介護する人、される人体験をする。 ⑥ 利用者とのコミュニケーション実施、園の周辺散歩等介護の実践を行う。
期待できる効果	学校側と上手く提携できれば、修学金制度で人材を確保できる。しかし、若年層の人材であるため、離職の可能性もある。	自分でもできると自信を持ってもらい、仕事は無理でもボランティアならできるかもと感じてもらおう。また、短時間ならとか、こういう場面ならできるかもと施設で働いてみようと思わせるきっかけになり、求人応募に繋がる可能性がある。
費用	島根県私立高校実績 35,000円/月額（卒業までの期間）	当日対応職員の時間外や、参加者の昼食代等。研修に必要なパンフレット作成費用。
その他		

テーマ	⑤活力のある職場の環境作り（サービス向上、人材育成）	⑥リフレッシュ休暇の対象者拡大について
提案者	≪華南園≫ 生活支援員(主任) 西村 孝次	≪はなのうら≫ ◎保育士 五嶋 杏奈 児童指導員 河田 千弥
現状と課題	近年、人員不足が続いている施設が多く、新規採用者も少ない。サービスの量・質共に不足しており、施設利用者の生活に大きく影響している。また、将来、建替えが必要な施設もあり、人員の確保が急務である。どのようにして人員を確保し、サービスを向上させ、魅力ある施設を作るかが課題である。	現在事業団には、リフレッシュ休暇という制度はあるものの、「10年勤続」が対象の条件となっている。しかし離職率が高く、対象になる前に退職する職員も多い。また、職員募集に対して、働きたいと応募する人が少ない事や、対象が正規職員しかなく、嘱託職員のモチベーションも下がり気味なのではないかと考える。 施設によって事業は様々であるが、どの職場でも「しっかり休んで気持ちのリフレッシュを行う」事が、共通して仕事を楽しく続ける大きなポイントであり、離職に歯止めをかけられるのではないかと考える。また、職員募集の際に「〇年勤続で〇〇」という文言を掲載する事で、事業団に興味を持つ大きなきっかけになるのではないかと考える。
課題の解決方法	① 人材確保のために、まずは今働いている職員がやりがいを感じ気持ちよく働ける職場環境を作る。 ② 職員同士の結びつきを強くし、チームとして支援し、その中で個々のサービスの質を向上する。 ③ 活力ある職場を作り、離職率を下げる。 ④ 施設の魅力を外部に発信し、新規採用者を増やす。	正規のみではなく、嘱託職員にも3年、5年、10年、15年…と設定し、それぞれに見合った日数の休暇を設定する事で、仕事のモチベーションアップに繋がる。また、新規採用者も3年未満での離職が多いが、3年で休暇がとれることがわかっていけば、「そこまで頑張ろう」という意欲にも繋がると思われる。
具体的な取組方法	『キラリ・グッド運動』 ○ 業務、利用者支援を行う中で、自分以外の職員(正規職員以外も含む)の『良いところ』を見つめて広める取り組み。 ① 他の職員の『良い行動』（対利用者、対職員において、気持ちの良い振る舞い…など）を見つけたり感じたら、付箋に書き、掲示する。 ② 掲示場所は、多くの職員が見ることのできる場所・『良い』ことを共有する。 例えば、利用者への声掛けや、職員へのアドバイスや助言、見習いたいと感じた言動 ③ 付箋には、良い行動の他に該当職員名、日時、場面を記入し、「なぜ良いと感じたのか」を書く。記入した職員の名前も書く。 ④ 月単位で集計し、『褒められた職員』と『褒めた回数が多い職員』を、施設長が表彰する。（※景品はなし。もちろん人事や給与に反映しない。） ⑤ 取り組み内容を、ホームページ等で施設の外に向けて発信する。	3年勤続で2日、5年勤続で3日のリフレッシュ休暇を設定し、対象者には10年勤続者と同様の対応を行う。リフレッシュ休暇の対象者は3、5、10、15、20、25、30年、40年で設定する。 <u>嘱託職員については、休暇が少ない為5、10、20年と10年目以後10年単位で設定する。</u>
期待できる効果	① 他の職員の良いところを知る、気づくことで、自らの行動や業務への取り組む姿勢の質の向上を期待できる。 ② 褒め合い認め合うことで、やりがいを感じ、職員間の繋がりが強くなり、サービス向上に繋がる。 ③ 質の高いサービスを提供することによって、施設の評価を上げる。 ④ 職員が定着（離職率低下、新規採用者増） ⑤ 職員が増え、サービスの量も確保 ⑥ 施設の建て替え時の人員増にも対応	受験願書や募集要項に、リフレッシュ休暇の記載をすることで、事業団への興味に繋がる。また、新規採用者の離職率低下にも繋がるのではないかと考える。
費用	○ 付箋×全職員 ○ 付箋を掲示する掲示板(コルクボード等)	特になし。
その他	○ 恥ずかしがらないでやるのが大事です。 ○ 褒める、褒められる回数を競うのではないです。	

テーマ	⑦事業団内児童施設の、児童や職員同士の交流について	⑧虐待防止DVDの作成（基礎知識と意識の向上）		
提案者	《はなのうら》 ◎保育士 五嶋 杏奈 児童指導員 河田 千弥	《華の浦》 ◎児童指導員県生活支援員 突貫 光正 保育士 末弘 麻衣		
現状と課題	<p>現在事業団内には、3つの児童の入所施設がある。しかし、入所児童同士の交流はなく、職員もどのような児童が各施設に入所しているのか、具体的にはわかりにくい状況がある。入所児童は、外部との（自施設以外の子ども）交流はあるものの、児童や施設によって、形態は様々であり、回数もそこまで多くない。だが結局交流や関わりの多くは、同じ施設内である事が多く、退所後等を見据えると、様々な子どもや大人との交流が入所中にあった方が、児童にとっても様々な面で良いのではないかと思われる。</p> <p>また、職員に関しては、ひとつの施設に長く勤務している職員の数が多くなると、どうしても閉鎖的になってしまい、その職員の考え方が当たり前になってしまうのではないだろうか。そうすると、新しいアイデア等が浮かびにくい、また浮かんでも言いにくい雰囲気を作り出してしまう可能性も考えられる。その為、他施設で働く職員が別施設の児童の支援やルールを見て、提案や助言をし合う事で、より良い支援に繋がるのではないか。</p>	<p>近年、虐待についての世間の関心は高まり、当事業団においても職員に対する研修やセルフチェックなどの実施により、意識の向上に取り組んでいる。しかし、虐待に関心が薄い職員や、具体的にどのようなことが虐待に相当するのか曖昧な職員が多いのも現状である。</p> <p>虐待に対して関心が薄い職員は、知識が乏しいがゆえ、自らがやっている支援を見つめ直すことが出来ずに、場合によっては虐待がエスカレートしてしまう可能性がある。</p> <p>また反対に、職員が利用者のためと思いついた支援が、実際には利用者にとっては負担に感じていたという、パターンリズムによる虐待も、気づかずに横行していることがある。これが日常化すると、1人の職員が支援として無意識に開始した虐待を、他の職員も気づかずに行い、虐待を広めてしまう事になりかねない。</p> <p>これらを未然に防いでいくためには、職員一人ひとりが正しい知識と高い意識を持つことにより、虐待になりうる芽を摘むことが大切である。そこで、楽しく、かつ分かりやすく虐待についての知識を発信し、習得することができれば、職員全体の意識が更に広がるのではないかと思う。また、これらの発信により、虐待ゼロへの取り組みを拡大し、全職員が質の高いサービスを提供することで、その人らしい生活の実現を目指していきたい。</p>		
課題の解決方法	<p>各施設の児童同士の交流をはかることで、児童には新しい出会いがある。また同学年・歳の近い児童との関わりを通して、関わり方を学ぶことが出来る。職員は、情報交換を通して、お互いの状況や児童の支援方法を学ぶことが出来、その中から精査し、自施設に持ち帰る事で、各施設支援のレベルアップに繋がる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 虐待について関心を持ってもらうため、多くの人に興味を湧くようなDVDを作成する。 その中で、虐待についての基礎知識や予防策などを具体的に説明する。 作成後は全施設へと配布する。 		
具体的な取組方法	<p>年3回（各施設大きな行事の無い月を話し合いにて選定）、各施設持ち回りで交流会を企画する。場所は各施設内で選定する。（はなのうらであれば華ホール）参加児童については、各施設無理のない範囲で、参加出来る児童は参加をする。（年3回の実施の内、入所児はどれか1回に参加する）職員は交流会への参加・職員意見交換会と分かれて参加する。</p> <p>※各施設措置児童については、児童相談所の援助指針等を参考にする。</p>	<p><虐待防止DVD 「虐待×無^{セン}×ジャー」の作成</p> <p>職員が「虐待センジャー」（戦隊）に扮して、虐待の基礎知識や予防法、または虐待を見つけてしまった場合にどのように対応すれば良いか、ロールプレイを交えて分かりやすく説明する。</p> <p>（児童施設用と障害者及び高齢者施設用の2種類作成）</p> <ol style="list-style-type: none"> 出演者：正規職員及び嘱託職員全5名で構成。（突貫が選出）※戦隊であるため顔は非公開 時間：30分～1時間程度 内容： <table border="1" data-bbox="1576 1304 2852 1633"> <tr> <td data-bbox="1576 1304 2214 1633"> <p><u>A 基礎知識</u></p> <p><u>a-1 児童施設用（※台詞や役割は児童対象）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 虐待の種類と具体例 身体的（拘束含む）・精神的・心理的・性的 経済的・放任について パターンリズムについて 志向的自律型虐待とは？（児童対象の具体例） 障害者差別解消法について 合理的配慮とは？（児童対象の具体例） </td> <td data-bbox="2214 1304 2852 1633"> <p><u>a-2 障害者及び高齢者施設用（※台詞や役割は成人対象）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 虐待の種類と具体例 身体的（拘束含む）・精神的・心理的・性的 経済的・放任について パターンリズムについて 志向的自律型虐待とは？（成人対象の具体例） 障害者差別解消法について 合理的配慮とは？（成人対象の具体例） </td> </tr> </table> <p>B 虐待をしないためには</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員間のコミュニケーション 良好なチーム作りを呼びかける。 メンタルヘルス心理士よりアドバイスをもらい、ストレス発散法や溜めない方法を伝える アンガーマネジメント 怒ってしまった時の対処法：タイムアウト・呼吸法・カウントバック 等 <p>C 虐待を見つけたら</p> <ul style="list-style-type: none"> 「障害者虐待防止法の理解と対応」から手順について説明 	<p><u>A 基礎知識</u></p> <p><u>a-1 児童施設用（※台詞や役割は児童対象）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 虐待の種類と具体例 身体的（拘束含む）・精神的・心理的・性的 経済的・放任について パターンリズムについて 志向的自律型虐待とは？（児童対象の具体例） 障害者差別解消法について 合理的配慮とは？（児童対象の具体例） 	<p><u>a-2 障害者及び高齢者施設用（※台詞や役割は成人対象）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 虐待の種類と具体例 身体的（拘束含む）・精神的・心理的・性的 経済的・放任について パターンリズムについて 志向的自律型虐待とは？（成人対象の具体例） 障害者差別解消法について 合理的配慮とは？（成人対象の具体例）
<p><u>A 基礎知識</u></p> <p><u>a-1 児童施設用（※台詞や役割は児童対象）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 虐待の種類と具体例 身体的（拘束含む）・精神的・心理的・性的 経済的・放任について パターンリズムについて 志向的自律型虐待とは？（児童対象の具体例） 障害者差別解消法について 合理的配慮とは？（児童対象の具体例） 	<p><u>a-2 障害者及び高齢者施設用（※台詞や役割は成人対象）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 虐待の種類と具体例 身体的（拘束含む）・精神的・心理的・性的 経済的・放任について パターンリズムについて 志向的自律型虐待とは？（成人対象の具体例） 障害者差別解消法について 合理的配慮とは？（成人対象の具体例） 			

期待できる効果	<p>児童同士の交流を通して、新しい人間関係が期待できる。また、交流を通して、それぞれの児童の新たな一面や良い所を見いだせる。職員同士の意見交換を通して、各施設の現状を知る事が出来る。また、新しいルール作成や支援方法の発見が出来ると思われる。そして異動で児童施設に異動になった際、児童の情報が少なからず入っている為、何も知らない時よりスムーズに関わりや支援を行う事が出来ると思われる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待について、基礎知識を身につけることができる。 ・職員の意識向上に繋がる。 ・職員は絶対に利用者の上には立ってはいけないことを、改めて気づける機会になる。 ・日常で行っていることが実は虐待かもしれないといった事例があることで、自分の支援を見つめ直すことができる。 ・今まで虐待について関心があまりなかった職員も、このDVDを通じて少しでも立ち止まって考える時間ができると良い。 ・このDVDをもとに、各施設で虐待についてのグループワーク研修（日ごろの支援について見つめ直す）など行い、より深めることができ、意識向上の底上げとなる。 ・本動画を事業団のYouTubeにアップすることで、当事業団の取り組みとしてPRできる。
費用	<p>○ガソリン代 はなのうら→このみ園・みほり学園 みほり学園→このみ園・はなのうら このみ園→みほり学園・はなのうら （車は各施設公用車を使用。公用車に乗り切らない場合には、レンタカーを使用）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・DVD代（10枚入り）1,000円 程度 （各施設に配布） ・衣装代（5人分）2,000×5=10,000円 程度 ・交通費5,000円 程度 （施設から職員を募った時の撮影場所までの交通費） <li style="text-align: right;">計 16,000円 程度
その他		