

福祉サービス事業所の働きやすい職場宣言実現について -第4回-

1. はじめに

健育会の根幹となる経営理念に、グループの進むべき方向を示す MVV (Mission・Vision・Value) という考えがあります。我々はどのような使命で働くのか、長期的にどのような目標を持つのか、生み出すことのできる価値は何であるのかということについて、ベクトルを示しており、Value の中には「7つのクライアント」という提供すべき「価値」が明記されています。

目的が明確となると、それに対しての目標が立ち、その目標を達成させるための具体的行動が生まれます。それは、共に働く仲間のやりがいや成長の場に繋がり、キラキラと光り輝く介護施設に繋がっていくと考えます。

その様な考え方を基に、社会福祉法人不二健育会における人材確保への取り組みや、教育方針など、一部お伝えさせて頂きます。ご参考となリましたら幸いです。

2. 人材確保への取り組み

(1) 海外人材の確保

2004年、理事長竹川節男は経済同友会において、今後確実に人材不足となる医療・介護分野において、外国人人材の必要性を「医療先進国ニッポンを目指して」として提言しました。以後、2008年より制度発足の EPA（経済連携協定）に手上げし、本日現在まで、3か国（インドネシア・フィリピン・ベトナム）計17名の候補生を受け入れてきました。外国語（日本語）で国家試験受験（介護福祉士）のハードルは高いですが、そのポテンシャルは日本人にとっても、良い刺激となっており、応援する風土やチームビルディングなど、仲間意識や風土づくりに繋がっています。

(2) 実習生の受け入れ

介護分野における学科の定員割れが目立ち、福祉を志す学生も年々少なくなっています。母数の少ない中確実に実習生を受け入れ、当法人のみならず高齢者介護の仕事に興味を持って貰える様、育成していくことも、我々の使命となります。介護実習指導者の積極的な取得や、振り返りの時間を丁寧にとるなど、親身に寄り添うことが重要となります。これは安定した職員の確保やアウターブランディングにも繋がります。

(3) 外部講師ができる職員の育成

多忙な業務の中でも、「学べる施設」を謳い、法定研修は基より、e-ラーニングや外部研修を多く取り入れ、その他毎年研究発表を各部署において実施しております。また、各学校・地域において講師役を担わせて頂き、次世代に福祉への興味を持って頂くことや伝えていくことは、自分の自信に繋がっていくと共に、求められる喜びを味わうことができると考えています。

3. 働きやすい職場づくりへの取り組み

(1) サンキューレター

ありがとうを形(可視化)にする取り組みであり、各部門に設置されたコルクボードに、日頃の小さな感謝をメッセージカードに記入します。月毎に集計し、各職員へ返却していきます。部署を超えた繋がりが生まれると共に職場環境改善の一助となります。



(2) 名案プログラム

法人に所属する全職員が参加できる提案フォーマットであり、業務改善や効率化など、随時提案することができます。採用となれば、寸志の支給と改善の中心となり計画を進める事ができ、組織を自らの案で改善へと導くことができます。

(3) 月間・年間 MVP

職場環境改善委員会（1回/月）で毎月のテーマを決定し、給与支給日に発行される社内報内、投票用紙にて相応しい職員を全職員が投票します。最多投票の職員へは、商品券と社内報での受賞告知がなされ、年度末においては、年間を通しての MVP 職員を選出し、その手本となる職員を皆で表彰します。

(4) 誕生日休暇

自身の誕生日月には特別休暇と施設長直筆の誕生日メッセージカードとクオカードが付与されます。

(5) 育成面談

人事部との随時面談、年1回のストレスチェックや産業医との面談など、できる限り、「話す」機会を設けています。常勤職員には人事考課制度における育成面談が年2回設定されており、半期ごとに目標設定や役割に求められる行動指標の評価があります。

4. キャリアアップ

(1) 等級制度

常勤には等級（1から5）までのランクが割り振られ、人事考課制度の評価に合わせ、昇給していく仕組みがあります。自己の立案した目標の達成や、役割毎に求められる行動指標など、自己成長が評価に繋がる仕組みとなっています。

(2) 産休・育児休暇復帰率 100%

(3) 部署異動せずにスキルアップ

4フロアある特別養護老人ホームにおいては、フロアを跨いで兼務することができる2～4フロア制や、3部署ある通所介護においては、ジョブローテーション制を取り入れるなど、部署異動をせずに職場環境を変えることができます。

(4) 新人教育制度

新入職職員にはプリセプター（教育係）が1名つき、最長1年間のOJTを実施します。プリセプター（新人）は自己が教育して貰った体験を基に、次の新人教育に携わるなど、教え教えられる体験を繰り返しながら、教育体制を繋いでいく（サステイナビリティ）ことを風土として捉えています。

5. おわりに

どの様な仕事においても、理不尽なことや燃え尽きそうになる時など、ネガティブな状況に陥ることがあります。その様な時に、支えてくれる考え方や施設の方針、仲間の存在や相談できる場所や人があると、持ち直すことができたり、また前向きな思考を持つことができるとうと考えます。

今回、[働きやすい職場宣言](#)に取り組ませて頂いた背景は、長年課題でありました、「職責」の未完成が大きくありました。人事考課を展開していても、訂正な評価や求められる役割に繋げることが難しかった為、[事業者支援コーディネーター派遣プロジェクト](#)のお力を借りし、形にすることができました。現在はその「職責」を基に、各部門における「職務」の作成に取り掛かっております。

自己の成長を自分事の様に喜んでくれる施設、仲間と成功も失敗も分かち合い共にその専門性を高めていける風土、何より我々と関わる全てのクライアントが心豊かになることができる法人を、これからも目指していきたいと思います。

