

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6回-

1. はじめに

社会福祉法人村山苑は、昭和27年に認可され、現在では介護保険事業3拠点、生活保護施設事業2拠点、就労支援事業1拠点、保育事業を4拠点抱える法人です。その他地域貢献事業として生活困窮者等すべての地域に関わる方々への支援を行っています。

年々、労働人口の減少が取り沙汰されていますが、社会福祉関係の仕事に就く人材の不足は尚一層叫ばれています。このような状況下で、当法人は平成30（2018）年から「働きやすい福祉の職場宣言」を行い人材確保及び職員定着に向けて、取り組んでいます。当法人でどのような取り組みが行われているのか、一部ご紹介させていただきます。



2. 人材確保に向けた取り組み

(1) 昨年度から法人の広報委員会を発足、YouTubeをはじめとした SNS 媒体での仕事の魅力発信

村山苑および社会福祉法人の魅力を発信し、法人のイメージの確立及びブランド化を目指し、働く人材確保・利用者の確保・地域貢献につなげるべく、活動を行っています。学生の方へ福祉の仕事の魅力が伝わりやすいよう、工夫を凝らしながら情報発信に取り組んでいます。

(2) 海外人材の可能性

現在、介護施設ではベトナムから2名の特定技能外国人を受け入れており、介護職員として働いていただいています。この2名については技能実習生として来日して、特定技能外国人となった経緯がありますが、日本の生活も慣れて、今では重要な介護現場の戦力となっています。夜勤回数が少なかったり、入居者担当や会議出席等行っていない業務もありますが、介護福祉士の取得に励むと共に上記も他の職員と同様の水準までできるように、話し合いをしています。この2名の実績を元に海外人材の増員を検討しており、今後毎年度少しずつ採用できればと考えています。

(3) 実習生やボランティア、認定就労訓練（中間的就労）の積極的な受け入れ

各事業所では実習生やボランティア、中間的就労の受け入れも積極的に行っております。ボランティアに関しては、コロナ禍で受け入れが難しかったり、制限があったりという時期もありましたが、少しずつコロナ禍以前の状況に戻りつつあります。受け入れを通じて、社会福祉法人に関わる楽しみや法人の魅力発信に繋がっていくと良いと思っています。

3. 職員定着のための取り組み

(1) 魅力ある給与体系の見直し

年々、最低賃金の見直しがある中で、若手の常勤職員や中途採用者、非常勤職員の働き甲斐に着目し、平成28年度以降変更してこなかった給与体系の見直しをしています。但し、福祉サービスの収入は公的価格で決められているため、法人の職員給与実態を精査した上で、年齢・経験等のバランスをとれたものを現在検討し次年度に反映します。

(2) 職員のキャリアアップと人事評価制度

働く上で重要になる職員のモチベーションについて、人事評価制度とうまく連携させてモチベーションアップできるような取り組みが行われています。法人では、階層別や特定職種への研修等、多くの研修を毎年実施していますが、役職者を対象にしたマネジメント研修にも近年力を入れています。定期的な面談を大切にし、決して昇給・昇格を決めるためのものではなく、所属職員と面談を行い、信頼関係を育みながら成長する組織＝人材育成を主目的として行う評価を目指すべく、研修に取り組んでおります。

(3) ワークライフバランス向上

法人として有給休暇の一人あたりの年間取得日数を毎年度1日ずつ増加や時間外労働の縮減に取り組んでおり、行動計画にも掲げています。これらの達成には業務改善やICT活用等、生産性向上への取り組みがカギとなりますが、各事業所で生産性向上委員会等を立ち上げ、これまでの業務のやり方や必要性を再確認して、業務改善へ取り組んでいるところです。

4. さいごに

社会福祉の仕事は、チームワークが鍵であり、多職種連携がよく話題となります。それだけ、職種の違う職員が関わり合い、成果を出していくという事ですが、風通しの良い風土がそれを可能とさせ、その力を何倍にもしていくと思います。「働きやすく、職員から選ばれる職場」であるために、第三者評価等の外部機関からのアドバイス等にも真摯に向き合い、時代に合わせて変化をし続けていく必要性を感じています。そのような先進的な取り組みが「働きやすさ」への取り組みに繋がっていく事と思います。今後も「働きやすい福祉の職場宣言」と共に、その時代に求められる法人でいられるよう、努力していきます。

