

# 社会福祉法人等の取組事例集



平成31年3月改訂版

埼玉県福祉部福祉監査課

## はじめに

社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を図らなければなりません。（社会福祉法第 24 条第 1 項）

とりわけ、「福祉人材の確保・定着対策」は、利用者サービスの向上に必要不可欠となっています。

一方、社会福祉法人は、社会福祉事業又は公益事業を行うに当たっては、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金で、福祉サービスを積極的に提供するよう努めなければなりません。（同条第 2 項）

税制上の優遇措置を受ける公益性の高い社会福祉法人は、「地域における公益的な取組」等により、地域社会に積極的に貢献していくことが求められています。

当課では、これらの取組事例について、県ホームページによる募集や実地指導時の聞き取り等により収集し、事例集としてまとめることにしました。

この事例集については、社会福祉法人など施設・事業所の運営法人の皆様にご覧いただき、それぞれの法人の状況に応じた「福祉人材の確保・定着対策」「地域における公益的な取組」の参考としていただけると幸いです。

## 目次

### I 福祉人材の確保・定着対策の取組事例

<b>1 職員の確保</b> . . . . .	<b>1</b>
○求人広告の工夫	
○高校との連携	
○職員からの紹介制度	
○生活困窮者等の雇用	
○中高年の活用	
○実習生の対応	
○制服の一新	
○職員寮の確保	
○施設長の熱い思いに共感	
<b>2 職員の育成</b> . . . . .	<b>3</b>
○資格取得の促進	
○副主任の設置	
○リーダー候補職員の養成充実	
○セルフ・キャリアドックの導入	
○研修の実施方法の見直し	
○アンガーマネジメント研修への参加	
<b>3 働きやすい職場環境の整備</b> . . . . .	<b>4</b>
○風通しの良い職場環境をつくる	
○職員配置等の見直し	
○職員主体による取組の推進	
○非常勤職員の正規職員登用	
○出産育児や介護が必要な職員への配慮	
○休暇の取得促進	
○新規採用職員への有給休暇付与	
○夜勤の勤務時間の見直し	
○施設の一新	
○職員の休息場所の確保	
<b>4 給与手当の見直し</b> . . . . .	<b>6</b>
○基本給の充実	
○各種手当の新設・増額	

## Ⅱ 地域における公益的な取組の事例

### 1 地域支援 . . . . . 7

- 地域への施設提供
- 地域の高齢者の利便性向上
- 生活困窮者等の支援
- 地域と福祉をつなぐ「よろず相談所」の設置
- 地域参加型研修の実施
- お助け隊の派遣
- 社会福祉協議会等との連携

### 2 地域との交流 . . . . . 8

- 地域住民向けの講座やサロンの開催
- 地域の行事への積極的な参加
- リサイクルマーケットの開催
- 朝市の開催

## Ⅲ 個別事例の紹介 . . . . . 10

- 地域の生活困窮者の雇用
- 秩父地域の福祉サービス事業者・家族・福祉関係団体等を参加対象とした研修会の開催

# I 福祉人材の確保・定着対策の取組事例

## 1 職員の確保

### ○求人広告の工夫

- ・さまざまな媒体（求人雑誌、新聞折込広告等）に求人広告を掲載している。
- ・求人活動を近隣市町村だけでなく、通勤可能な近県にまで広げて行っている。
- ・福祉大学や専門学校への求人活動については、都会暮らしをしたいが東京には住みたくないといった学生をターゲットにするため、関東圏外にまで広げて行っている。

### ○高校との連携

- ・近隣の高校と連携し、将来保育士を目指す高校生の保育体験を実施している。高校卒業後、保育の専門学校に行った学生に就職先として希望してもらうため。
- ・実習生を積極的に受け入れている。学生時代に実習で来てよかったので就職したという職員がいる。
- ・首都圏での就職を希望する地方の高校生を獲得するため、複数の企業が共同で開催する高校の進路指導担当教員向けの合同説明会にブースを出して参加した。

### ○職員からの紹介制度

- ・職員の紹介で採用となった職員が一定期間就労した場合、紹介した職員に就業規則に定める報奨金を支給する。

### ○生活困窮者等の雇用

- ・地域の生活困窮者を日払いの非常勤職員として採用。これまで福祉の仕事をしたことのない方に福祉の仕事を知ってもらい、生活困窮状態を脱した後も長く働けるように支援している。なお、現在その方は、月払いのフルタイムパートとなり生活困窮者ではない。

⇒個別事例紹介（10 ページ参照）

- ・生活費に困っている母子家庭の女性との面談の結果、子育ての経験等から介護業務に支障はないと判断し面接の翌日から非常勤で雇用（給与は日払い支給で配慮）。その後、介護業務に慣れてきたため常勤に移行している。
- ・知的障害のある方を清掃業務の非常勤職員として採用。業務のノウハウや職場でのあいさつ、相談・報告の仕方など働き方の基本を教えながら就労継続している。

### ○中高年の活用

- ・50歳以上の中高年の実習受け入れを行っている。

### ○実習生の対応

- ・実習の学生に対し、就職してほしいからとお客さんのように扱うのではなく、一緒に働く・施設をつくっていくというように職員一同が接し、この施設で一緒に働きたいとの思いを持ってもらうようにしている。

### ○制服の一新

- ・保育所のイメージでない華やかな制服に改め、原則としてエプロンやジャージの着用を廃止したところ、職員からは就職先選択の要因になったとの声があった。

### ○職員寮の確保

- ・施設の近くに職員寮を確保し、新規採用職員に利用してもらうことで、遠隔地からの採用を進めている。

### ○施設長の熱い思いに共感

- ・実地指導時の職員面談では、「施設長の職員への思い、一緒に働こうということに共感できたので就職した」との意見があった。

## 2 職員の育成

### ○資格取得の促進

- ・資格取得を促進するため、資格取得のための受験料の補助制度を新設した。また、資格手当の支給要件を見直し、複数の資格所持者への手当を手厚くしている。

### ○副主任の設置

- ・主任と担当者間に副主任を設置し、施設の幹部候補職員を育成している。また、職員のやる気の向上にもつながっている。

### ○リーダー候補職員の育成充実

- ・職員育成の一環として法人の全額費用負担(約15万円)でユニットリーダー研修を受講させている。現在、ユニット数以上の受講者が勤務しておりこれまで退職した職員はいない。
- ・中途採用はあまり続かない傾向があるため、新規採用に力を入れ、法人内の研修を充実させて園長まで昇格できるシステムをとっている。

### ○セルフ・キャリアドックの導入

- ・中堅職員を対象に、キャリアコンサルタントによるセルフ・キャリアドック(職員が主体的に働き方や職業能力開発の目標や計画を考え、それらに即して働こうとする意欲を高めるための相談)を実施している。

### ○研修の実施方法の見直し

- ・施設内研修では、同じ内容の研修を複数回開催し、非常勤職員を含めた全ての職員が研修を受講できるようにしている。
- ・施設内研修は、講義形式だけでなく、グループワークを行うことによって職員自らが考え発言できるようにしている。また、感想文によって各職員の習熟度を確認し、必要に応じて施設長等が個別にフォローをしている。

### ○アンガーマネジメント研修への参加

- ・現場でストレスを溜め込みやすい職員をアンガーマネジメント研修に参加させるとともに、上司との面談などを通して、自分を見つめ直す時間をつくっている。

## 3 働きやすい職場環境の整備

### ○風通しの良い職場環境をつくる

- ・施設運営に関する重要事項が全職員に正しく伝わるようにするため、全体会議に非常勤職員も参加するように見直しを行った。また、朝礼や棟ごとの打合せで繰り返し伝達し、全体会議に出席できなかった職員も含め周知徹底を図った。全職員が正しく認識することによって利用者への処遇が向上し、認識不足から生じる職員の不満も解消した。
- ・セクハラやパワハラを未然防止するとともに、職員の困り感に早期に気付くことができるよう、定期的に職員面談を実施している。また、相談しやすい職場環境を構築するために相談窓口となる職員を定め各職員に周知している。

### ○職員配置等の見直し

- ・強度行動障害など重度の利用者に対応する職員の過度な負担を軽減するため、定期的に職員面談を実施して職員の意向を確認した上で、経験や適性などを考慮して定期的に人事異動を実施している。また、必要な職員数の確保にも努めている。
- ・特定の職員に過度の負担がかからないようにするため、職員間の話し合いにより全ての業務を数値化（見える化）し、業務分担を再構築した。

### ○職員主体による取組の推進

- ・年齢や役職を問わず有志を募り様々な取組を推進している。各取組の決定事項は理事長でも覆せないルール。これまで「気配りできる職員ナンバーワン」の投票、パンフレットや機関誌のリニューアル



などを実施した。

- ・親睦会が中心となって現場の職員の声を集め、バレーボール、バドミントン、ソフトボールなどの運動系サークル活動やフラワーアレンジメント、料理教室などの活動を行っている。地域の大会に参加し、交流を深めているサークルもある。

### ○非常勤職員の正規職員登用

- ・非常勤職員については、日頃の勤務状況や本人の希望等を十分見極めた上で、正規職員への登用を進めている。

### ○出産育児や介護が必要な職員への配慮

- ・出産育児や介護が必要な職員が、気兼ねなく休暇等を取得したり、希望する時間に帰宅したりすることができるよう、職員面談等で各職員の家庭環境の把握にも努めるとともに、職場全体で休暇を取りやすい環境づくりに努めている。また、就業規則を見直して有給休暇5日分を時間単位で取得できるようにした。
- ・出産後も継続して働き続けられる環境を整備するため、企業内保育所を設置した。

### ○休暇の取得促進

- ・夏季期間中、年齢別保育を縦割り保育に変更しクラス数を減らすことによって1クラス当たりの担当職員を増やし、交代で夏季休暇を取得しやすいようにしている。

### ○新規採用職員への有給休暇付与

- ・有給休暇を6か月経過後ではなく採用月から取得できるようにしている。

### ○夜勤の勤務時間の見直し

- ・夜勤は、これまで16時間勤務だったが、職員の負担軽減のため8時間勤務のシフトを新設した。

### ○施設の一新

- ・建物や内装の色調やデザインを工夫することにより、施設のイメージを一新したところ、職員からも好評である。

### ○職員の休息場所の確保

- ・職員のための休憩室やシャワー室を設けた。
- ・更衣室の一部に畳を敷いた。

## 4 給与手当の見直し

### ○基本給の充実

- ・各種手当を見直し、求人票に記載される基本給を充実した。

### ○各種手当の新設・増額

- ・遠隔地から就職した場合に、年 1 回に限り、帰省に係る交通費を帰省手当として支給している。
- ・母子家庭の職員に対し月額手当数千円を支給、さらにクリスマスや進級時にまとめて数万円を支給している。
- ・育休からの復職希望者のうち認可保育所入所保留で認可外保育施設に子を預ける場合、認可保育所の保育料との差額を認可外手当として支給している。

## II 地域における公益的な取組の事例

「地域における公益的な取組」は、全ての社会福祉法人の責務とされています。法人に対し画一的かつ特定の実施を促すものではなく、法人の資産や職員の状況、地域ニーズの内容、地域の他の社会資源等を踏まえ、自主的に創意工夫に基づいて取り組むものです。

### 1 地域支援

#### ○地域への施設提供

- ・園庭、会議室、駐車場等を地域の行事等に貸出している。
- ・自分の店舗を持たない料理人や自分の店舗をPRしたい料理人に、月1回、事業所で運営しているレストランに来てもらい、料理を提供している（ワンデイシェフ）。この取組は地元の方にも好評で、事業所のレストランの認知にも役立っている。

#### ○地域の高齢者の利便性向上

- ・施設周辺にお店がないので、毎月1回、地域交流スペースで買い物に行けない高齢者のための出張販売会を行っている。ケアハウスの利用者也利用している。

#### ○生活困窮者等の支援

- ・DVや貧困で住居に困っている方について、行政での受け入れ調整がされる前に、施設で緊急的に受け入れている（約1週間）。
- ・市内の生活困窮世帯及びひとり親世帯の小中学生を対象に学習支援の場を提供している。

#### ○地域と福祉をつなぐ「よろず相談所」の設置

- ・障害者や高齢者の福祉サービスをこれから受けようとする方の「そもそもどうしたら良いのか全く分からない」といった様々なニーズに対する相談窓口などを設置している。

## ○地域参加型研修の実施

- ・社会福祉法人のノウハウを生かし、法人の職員に加え、地域の福祉サービスの事業者、家族、福祉関係団体等を参加対象とした研修会・講演会等を定期的実施し、地域の福祉力の底上げと啓発を図っている。

⇒個別事例紹介（10 ページ参照）

## ○お助け隊の派遣

- ・地域の高齢者や障害者世帯でちょっとした困りごと（電球やカーテンレールの交換、パソコンの操作、ちょっとした修理、お使いなど）に対し、お助け隊の派遣事業を行っている（見積り無料 1回千円程度の低額料金で時間制限なし）。

## ○社会福祉協議会等との連携

- ・地域の社会福祉協議会が実施する食堂事業に、敷地内の畑で収穫した野菜類を提供している。
- ・地域のNPOと協賛し子ども食堂を開催している。

## 2 地域との交流

### ○地域住民向けの講座やサロンの開催

- ・施設の地域交流室を開放して、認知症の方やご家族をはじめ地域の方々も参加できるサロンを開催。地域住民の気軽な交流の場を提供することにより閉じこもり防止につなげるとともに、健康体操の実施、施設の理学療法士など専門職による介護相談を実施している。また、バスストップ方式で無料の送迎バスを出している。
- ・地域の高齢者の体力維持向上等を目的として、施設の保健師が中心となり、体力測定、健康体操、口腔ケアなどを週1回実施。参加者は、身体機能を継続的に数値で把握できることでモチベーションが向上している。

- ・介護の基本的な知識や技術の紹介、予防啓発に関する講座を開催している。
- ・介護予防やひきこもり防止等を目的として、一人暮らしの高齢男性等を対象に料理教室を開催。施設の栄養士やボランティアによる栄養指導及び調理指導を実施している。

### ○地域の行事への積極的な参加

- ・お祭りなどの行事には、地域の一員として企画段階から加わって参加している。

### ○リサイクルマーケットの開催

- ・衣料品のリサイクルマーケットを施設で毎月開催。地域住民などにも日頃から衣料品を提供していただいている。マーケット当日には多くの来訪者があり地域の交流の場となっている。

### ○朝市の開催

- ・地域の方々が集える場所を提供してたくさんの人がつながる地域づくりを目指し、地域の農家や他の事業所と一緒に年2回朝市を開催。野菜、ジャム、花苗、パン、焼菓子、茶等を販売している。

### Ⅲ 個別事例の紹介

#### ○地域の生活困窮者の雇用【社会福祉法人めぐみ会】

当法人が運営する障害者支援施設かしの木ケアセンターでは、地域の生活困窮者の方を日払いの非常勤職員として採用し、就労支援を行っている。

これまで福祉の仕事をした事のない方を受け入れる事によって仕事を探している生活困窮者の方に福祉の仕事を知ってもらい、生活困窮状態を脱した後も長く働ける様に支援している。

#### <取組の成果>

日払いで雇用した生活困窮者の方が、半年後には月払いでのフルタイムパートとなり、現在は生活困窮者ではありません。

現在も当施設で働いており、主体性が出てきて、本人が希望する業務に携わっている。

#### ○秩父地域の福祉サービス事業者・家族・福祉関係団体等を参加対象とした研修会の開催【社会福祉法人清心会】

立地的な課題などから研修の機会になかなか恵まれない秩父地域において、障害福祉サービスの中核的役割を果たす使命を課せられた当会が、定期的に研修会・講演会等を行い、その門戸を地域の関係団体等に開放し、地域の福祉力の底上げと啓発を行っている。

当会の特色である「地域福祉」の先駆的取り組みを実践されている講師を中心に年2回「清心会福祉セミナー」と題しこれまで25回開催してきた。その中には長崎県から瑞宝太鼓を招いた演奏会や、福祉映画の上映会も含まれている。

また、埼玉県障害者虐待防止研修の出張研修を秩父で独自に開催したり、障害者の性に関する勉強会を開催したりとその時々我々の課題となっている事柄をテーマに開催している。内容もグループワーク等を取り入れ、講師・参加者双方がコミュニケーションを図れるような形式を多く取り入れている。

この他にも、資格取得研修として介護福祉士受験対策講座を開催し、

当会職員以外の参加者も一定数募っている。資格取得者が増えることで地域の福祉力の底上げが期待できる。合格率も非常に高く人気の高い講座である。

### <取組の成果>

このような研修や勉強会、講座等は当会以外の地域の事業所にも出来る限り周知をして参加を呼びかけている。NPO等、小規模事業所では単独研修は厳しい面もあるので、このような研修会は非常に好評である。これからも自分たちの利益だけを考えるのではなく、地域のために出来る事を実践していきたい。

