

雲南市内社会福祉法人 人材確保・定着・育成連携プロジェクト

『地域の介護等事業者の経営管理連携推進事業』

【事業の実施報告(ダイジェスト版)】

実施主体法人としてのコンセプト

未来へつなぐ『きっかけ』づくり

これから報告する内容

- プロジェクトの目的・概要・プロジェクトの参加法人
- 合同研修会・検討会
- 先進法人への視察研修
- セルフキャリアドックを活用したスタッフのキャリア意識の醸成
- 職場環境の改善を図るための事業



プロジェクトの目的

- ① 国（政府）が目指す『働き方改革』を柱に、雲南市内の社会福祉法人が相互に連携し、雲南市内の社会福祉法人だからできる取り組みを実施することにより、人材確保・定着に繋げていきます。
- ② 各法人の管理職層・事務局担当者はもちろんのこと、次世代の法人を担うスタッフとも雲南市内の社会福祉法人が抱える課題の共有化を図り、経営意識の醸成を図ります。
- ③ 労働社会保険諸法令の概要をつかみ、人事労務管理の重要性の理解を促進します。



プロジェクトの概要

プロジェクトの目的を達成するため、次のような取り組みを実施します。

- ① 各法人から3～5名程度（管理者層、事務局担当者、中堅層）を選出し、合同で研修会を実施し、スキルアップと課題の共有化等を図ります。
- ② 課題の解決に向けて相互に解決策を検討していきます。
- ③ プロジェクトを通じ、より高度な知見を取り入れるため、専門家（社会保険労務士）の助言・指導を仰ぎます。
- ④ 人材確保・定着・育成の先進法人について視察研修を実施し、更なる課題の発掘・解決方法の検討を行います。
- ⑤ セルフキャリアドックを活用し、キャリア意識の醸成を図ります。



プロジェクトの参加法人

連携推進事業実施主体法人	サービス区分
社会福祉法人雲南ひまわり福社会	障がい

連携推進事業参加法人	サービス区分
社会福祉法人雲南市社会福祉協議会	介護、障がい、保育
社会福祉法人あおぞら福社会	介護、障がい、保育
社会福祉法人愛耕福社会	保育



プロジェクトの区分

(1) 事業実施主体が行う事業

経営労務管理等に係る優良又は先駆的な事例に係る分析・検証の取組みを実施し、スタッフの処遇・勤務環境の改善を図り、生涯働き続けることのできる職場づくりの推進を図ること。

(2) 複数法人の共同による事業

複数の法人が連携し、スタッフの職場への定着、確保、育成の分野において研修会・検討会を実施し、好事例や課題等の共有化・見える化を図り、今後の適正な人事労務管理に繋げること。



合同研修会・検討会



合同研修会・検討会の実施

～個々のスキルアップと課題の共有化を図り、人事労務管理の改善に繋がります～

連携推進事業の実施主体である社会福祉法人雲南ひまわり福祉会（以下「当法人」といいます。）の事務局長が取りまとめ役を務め、人事労務管理の重要性等を伝え、法人ごとの課題の共有化を図り、改善・解決に向けた取組みを検討していきました。

また、後表中の第1回～第4回（内1回は天候不良のため中止）までの間、人事労務管理の専門家である社会保険労務士にオブザーバーとして参加を依頼し、状況の把握と当日感じられたことについて指導・助言を受けました。



【具体的な取り組み内容】

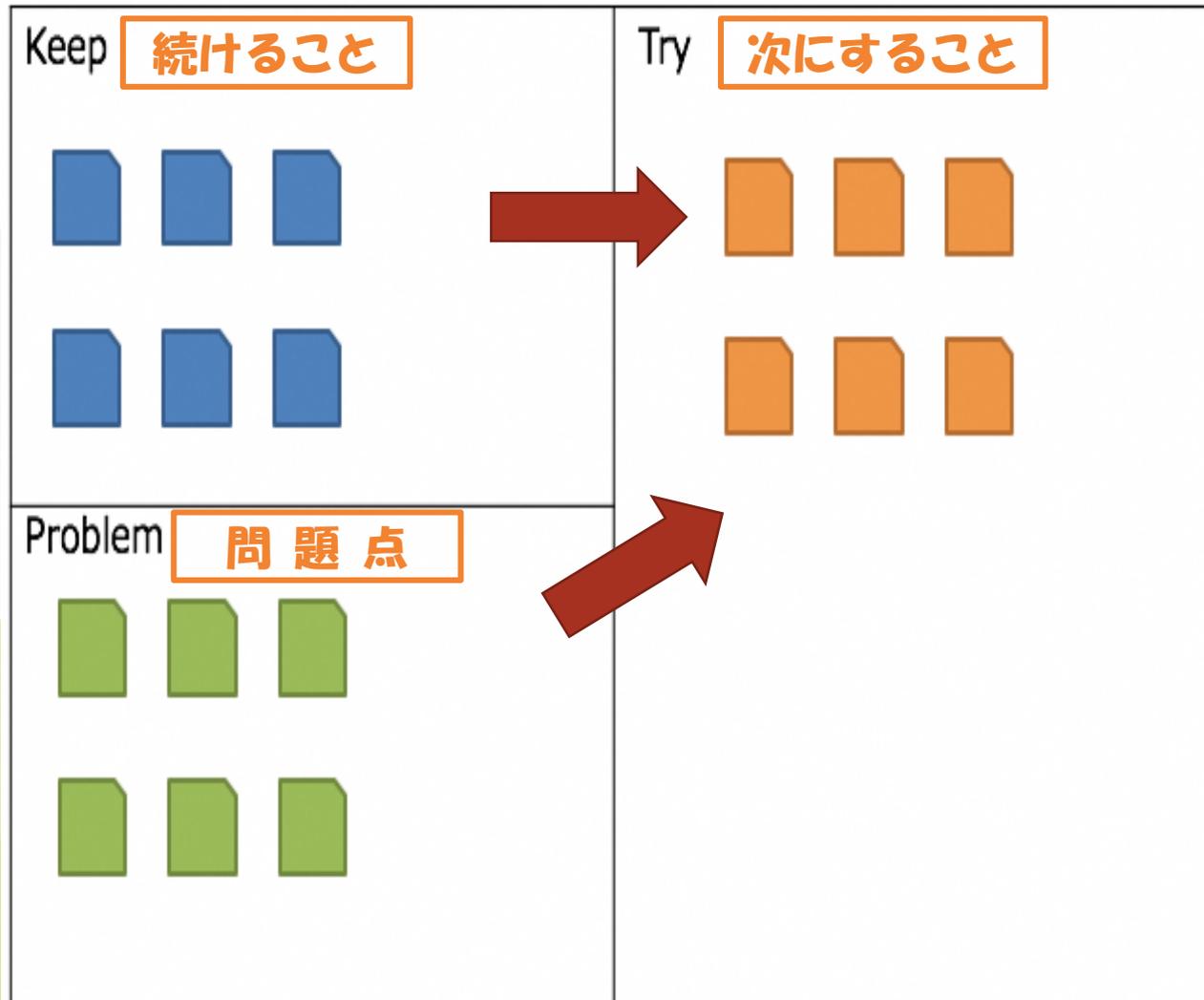
回数	日時（平成30年）	内 容	参加者
第1回	1月17日（水） 18：00～20：00	①プロジェクトの概要と今後の取組みについて ②人事労務管理の重要性を知り、職場定着への取組みに繋がめよう ③KPT法を使って振り返り、課題の見える化・解決方法の共有化を図りましょう（KPT法の紹介）	<ul style="list-style-type: none"> ・19名 ・寺本社会保険労務士
第2回	1月29日（月） 18：00～20：00	①KPT法を使って検討してみよう （Keep部分（続けていきたいこと）の分析）	<ul style="list-style-type: none"> ・18名 ・寺本社会保険労務士
第3回	2月7日（水） 18：00～20：00	【天候不良のため中止】	
第4回	2月20日（火） 18：00～20：00	①KPT法を使って検討してみよう （Problem部分（問題点）の分析）（前回中止分の整理含む） （Try部分（次にすること）） Keep ⇒ Tryは『改善』 Problem ⇒ Tryは『解決』	<ul style="list-style-type: none"> ・17名 ・寺本社会保険労務士

オブザーバー

TERAMOTO社会保険労務士法人
代表 社会保険労務士 寺本 健太郎 先生



『KPT法』って何？



Keep⇒Tryは『改善』
Problem⇒Try『解決』



連携推進事業（検討会の様子）



連携推進事業(検討会の様子)

先進法人への視察研修



先進法人への視察研修

～今後の人材の確保・定着・育成等に繋がります～

先進的に取組まれている法人への視察研修を行い学びを深めることができました。今回の視察先である2法人は、京都府が独自に取り組む『きょうと福祉人材育成認証制度（※1）』においてその認証を受けられています。また、平成28年度には、ワンランク上の上位認証制度が新たに創設され、京都府内で250を超える認証事業所の中からわずか7法人が『上位認証法人』として選ばれており、その内今回訪問先の2法人とともに『上位認証法人』として認証されています。



さらに、両法人とも、社会福祉法人を地域資源のひとつととらえ、社会福祉士養成課程での実習やインターンシッププログラム、職場体験なども可能な限り地域から学ぶ視点を大切にされています。

(※1) きょうと福祉人材育成認証制度

人材育成に積極的に取り組む福祉事業所を京都府が認証し、学生等に公表されます。認証取得に向けての取り組みに対して、専門家による相談会や研修により京都府が支援されるものです。



【具体的な取り組み内容】

日 時	内 容
平成30年3月1日（木） 14：10～17：00	【社会福祉法人みねやま福祉会】 京都府北部福祉人材養成システム 宮津総合実習センター Ma・Roots（マ・ルート） 総合実習センター（現場一体型人材養成拠点施設） □実習施設・宿泊施設（8部屋） □特別養護老人ホーム（60床） □保育所施設（定員20名）※吉津保育園の分園 □障がい者・児施設 ・就労継続支援B型（定員10名） ・生活介護（定員6名） ・放課後等デイ（定員10名）
平成30年3月1日（木） 18：30～	意見交換会
平成30年3月2日（金） 9：00～11：30	【社会福祉法人大樹会】 舞鶴市南デイサービスセンター 社会福祉法人大樹会の取組み、能力重視のキャリアアップの仕組み、京都北部フィールドワークの実践報告等





連携推進事業(視察研修の様子 社会福祉法人みねやま福祉会)



京都府北部地域介護 ・福祉人材確保戦略

「京都府北部福祉人材養成システム」

京都府北部において福祉人材を地元で養成するため、
全国に先駆けて京都モデルとして取り組む。



役割	所在地	運営法人
専門学校の誘致・開設	舞鶴市	学校法人京都YMCA学園
現任者研修の実施	福知山市	福知山民間社会福祉施設連絡協議会
実習センター整備	宮津市	社会福祉法人みねやま福祉会

コンセプト

Our Place

「私たちの居場所」

みんなで創る
Our Place
「ごちゃまぜ」





リクルーティングTEAM 「SKIPPA」が仕掛ける。

～私たちの夢が世界をかえる We are SKIPPA!～



2017年10月12日 川淵一清 (コーディネーター)

社会福祉法人みねやま福祉会 | リクルーティングTEAM SKIPPA

「SKIPPA」(法人)が大切にしていること

- S = Satisfy (満足)
- K = Kind (思いやり)
- I = Interest (おもしろさ)
- P = Passion (情熱)
- P = Powerful (力強さ)
- A = Airy (風通しの良さ・陽気さ)



▶ フランス語「Les dents du bonheur」= 「幸福の歯」という意味
→ 歯の隙間から幸運が舞い込んでくるとされている。

▶ SKIPPER (スキッパー) : 1) 小型船の船長。2) ヨット競技で、舵(かじ)を握る者。
→ SKIPPAメンバーは法人のリクルーティングプロジェクト (小型船) の船長。

社会福祉法人みねやま福祉会 | リクルーティングTEAM SKIPPA

「SKIPPA」の目的・ミッション

目的

ミッション



- 可能性をつなぐ : 求職者と法人をつなぎ、スタッフ同士の想いをつなぐ。
 魅力のみがく : 自分達の魅力のみがき、みねやま福祉会の魅力のみがく。
 今をこえる : 現状に満足することなく、更なる高みを目指して歩み続ける。

社会福祉法人みねやま福祉会 | リクルーティングTEAM SKIPPA

「SKIPPA」のカルチャー



何事も全力で!

社会福祉法人みねやま福祉会 | リクルーティングTEAM SKIPPA



連携推進事業(視察研修の様子 社会福祉法人大樹会)



ようこそ大樹会へ。ようこそ舞鶴市へ。



新人が辞めていく、定着しない

人事考課の仕組みと労働環境整備

現在 成長を実感できる環境醸成

「キャリアデザインができる職場環境」

多様な事業・能力主義・学びの環境



15年前

辞める理由・人が来ない理由は「私たちにある」

行動評価の
7つの視点

行動指針をもとに階級別に設定

尊敬第一主義

明確な目標

正確な業務

広い視野

責任ある行動

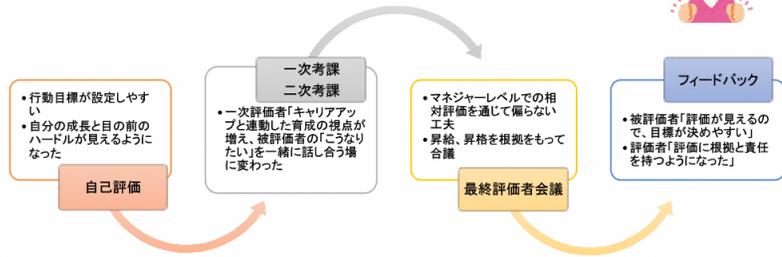
活気のある
職場づくり

チームの尊
重

行動指針	レベル	行動基準 7つのレベル													
		3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	7	7.5	8				
1	利用者の尊厳第一で行動します	利用者に寄り添って接することができ、丁寧な対応がとれている													
2	明確な目標を掲げ、責任をもって行動します	自分の業務範囲内での目標設定が明確である													
3	正確な業務遂行と柔軟な対応能力で行動します	業務内容に正確に対応でき、柔軟な対応能力がある													
4	日々学び、広い視野を持って行動します	日々の業務の中で学び、視野を広げることができている													
5	自らを支配し、自分の責任範囲内で行動します	自分の責任範囲内で行動し、自らを支配している													
6	チームを尊重し、自ら率先して実行します	チームの目標を尊重し、自ら率先して実行している													
7	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す	お互いの成長を大切に、活気に満ちた職場をつくり出す



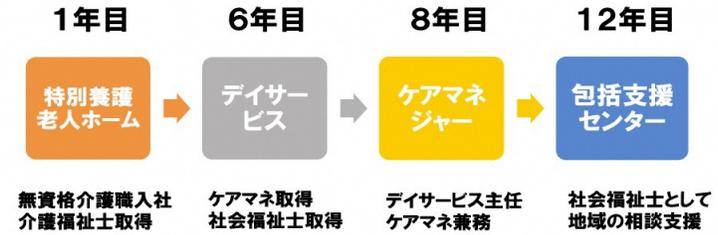
自ら納得、成長が実感できる評価体制



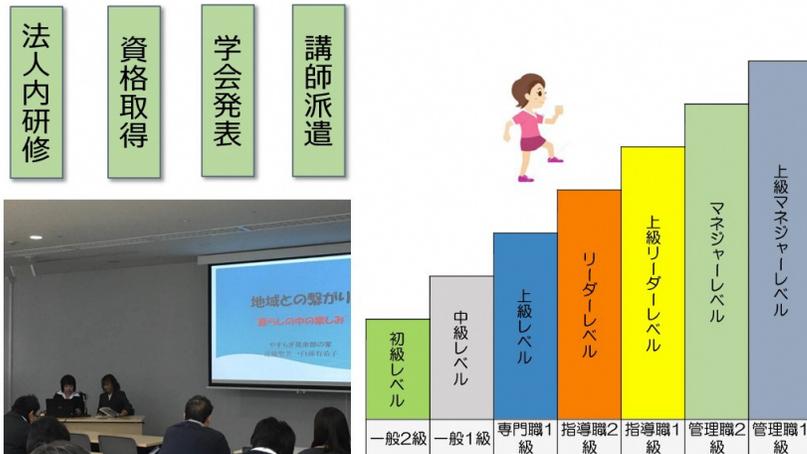
□ 人事考課は年に2回上司との個別面談で行われ、その後マネジャー、上級マネジャーで昇給や人事を検討する最終評価者会議が実施される。

能力重視のキャリアアップ

(例) 現在35歳、幹部クラスの男性 (大卒者で経営学部)



キャリアにあわせ、「学びの機会」を提供



地域の生活課題に合わせ事業設計



セルフキャリアアドックを活用した スタッフのキャリア意識の醸成



セルフキャリアドックを活用したスタッフのキャリア意識の醸成

事業主の一般的な悩みとして『スタッフが受け身。もっと主体的になってほしい』、『スタッフの仕事に対する意識が低い』、『管理職や専門人材適任者がいない』、『スタッフがどんどん辞めて定着しない』などが挙げられます。

『セルフキャリアドック』は、スタッフに対し、キャリアコンサルタント（国家資格）がジョブカードを活用し、キャリアコンサルティング（※2）を実施するものであり、管理職への登用時や育児休業からの復帰の際、採用時から一定の期間勤務した時、配置転換の際等、幅広い場面で定期的 to 実施するものです。



自分を知る（気付く）ことで、スタッフの成長を法人として後押しすることにより、スタッフのモチベーションアップや職場への定着等を図り、もって利用される方へのサービスの向上に繋げることを目的としており、スタッフが主体的に自らのキャリア開発に取り組むようになり、仕事へのモチベーションが向上することが期待されます。

(※2)

スタッフが主体的にキャリアプラン（働き方や職業能力開発の目標や計画）を考え、これに基づいて、就労意欲の向上を図るための相談。



【具体的な取り組み内容】

【日程】

平成30年1月中旬～平成30年3月

【内容】

キャリアコンサルタント（寺本直美先生）
によるセルフキャリアドックの実施

【対象者】

連携推進事業参加法人のスタッフ 33名



人材開発スペシャリスト

— 国家資格キャリアコンサルタント —



国家資格キャリアコンサルタント
キャリア・ディベロップメント・
アドバイザー
介護人財育成講師

寺本 直美

日本福祉大学福祉経営学部卒
介護教員講習会修了 / 介護福祉学会所属
1976年生まれ

介護福祉の現場で介護福祉士として利用者介護に従事。その頃から組織の在り方について疑問を感じ始める。その後、介護福祉士養成専門学校にて、5年間専任教員として学生の人材育成に携わる中で、「組織は、一人一人の意識が変わらなければ、何も変わらないんだ。」ということに気づく。
専門学校を退職後、フリーランスの介護人財育成講師へ。年間約100件以上の講師活動を行い、2016年には国家資格キャリアコンサルタントを取得。現在は、民間企業や個人から、キャリアコンサルティングの依頼を受け、従業員や個人の成長に関わるサポートを提供している。また、ハローワークでジョブ・カード作成アドバイザーも行っている。

仕事内容

セルフキャリアドック / キャリアコンサルティング / ジョブカード作成
福祉職の接遇マナー / メンタルヘルス講習 / 認知症研修 / 介護技術 etc

キャリア コンサル ティン グの 主な 業種 実績

介護職 / 福祉職 / 司法書士事務職 / 社会保険労務士事務職 / 社会保険労務士
土地家屋調査士事務職 / 会計事務職 / 酒造業 / 印刷業 / プログラマー
デザイナー / 飲食業 / リサイクル業 / 建築 / 土木業 / 離職者 etc

※講義・キャリアコンサルティングの内容につきましては、事業所様と話し合いながら決定していきます。

TERAMOTO 社会保険労務士法人内

〒690-0006 鳥根県松江市伊勢宮町 560 和幸第 2 ビル 1F

Tel. 0852-26-2660 Fax. 0852-26-2669 Mail/ tenjinbara@outlook.jp

このような事でお困りではありませんか？

- 従業員が受け身。もっと主体的になってほしい。
- 従業員の仕事に対する意識が低い。
- 管理職や専門人材の適任者がいない。
- うちの会社は、人材がなかなか育たない。
- 人がどんどん辞めて、定着しない。



その問題が解決されない理由をこんな風に思っておられませんか？

- 仕事をこなすことばかり考えてるから ...
- 仕事にやりがいを求めてないだろうな ...
- 向上心を感じられないから ...
- 人を育てられる人材がないし、制度もないし ...
- 仕事に魅力を感じてもらえないからしょうがない ...



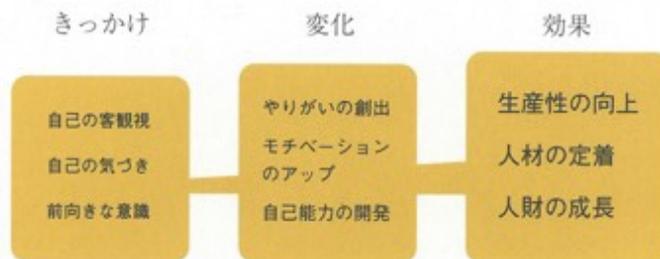
！その問題、キャリアコンサルティングで解消できます

キャリアコンサルティングは

自分のことを知る(気付く)ことで

人材の成長を後押しする ことができます。

キャリアコンサルティングで得られるの変化・効果



知っているで得！

キャリアコンサルティング 効果的なタイミング

- 入社した社員の定着を図りたい
新入社 / 試用期間中 / 産休・育休前後
- 社員の成長をうながしたい
昇給、昇格、昇進をする節目
- 社員のセカンドキャリアを応援したい
定年退職前



体験者の声

キャリアコンサルティングをやってもらって良かった。すごい上手に引き出してもらって、自分の問題を自分で変えていこうと思った。(30代後半男性 デザイナー)

今回が2回目(半年後)にさせてもらったんですけど、自分では何も変わっていないと思いましたが、キャリアコンサルティングしてもらった事で、ちょっと自分が半年の間でも成長していたんだって、感じました。(30代後半女性 事務職)

ここで働いたことで、いろいろと獲得させてもらってきた事が分かりました。キャリアコンサルティングをしなかったら、ただ普通に仕事をルーティンでしてただけで、会社への感謝もしていなかったかもしれません。(20代後半男性 印刷業)

始めは何をやるか分からなかったが、はじめにきちんと何をするか説明してくれて、守秘義務の事も説明があって、安心して話す事が出来た。(30代前半女性 事務職)

モチベーションがあがった。さあ、仕事をやるぞ!という気になった。(30代前半男性 デザイナー)

自分の会社の人事の人とかじゃなく、外部の人だったので、話し易かった。(40代後半男性 プログラマー)



職場環境の改善を図るための事業



職場環境改善を図るための事業

『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』を念頭に、既存のスペースをさらに活用することで、スタッフの確保・定着への検証を行うこととしました。地域のモデル事業の一つとすることで、スタッフの確保・定着へのきっかけづくりを目指して取り組んだ事業です。

【下記事業への備品整備】

☆スタッフ休憩室の確保

☆交流・憩いのスペース充実整備





社会福祉法人
雲南ひまわり福祉会

女性スタッフ休憩スペース

しまね女性の活躍環境整備支援事業費補助事業



整備前

連携推進事業(スタッフ休憩室の確保事業)



整備後

連携推進事業(スタッフ休憩室の確保事業)



整備前

連携推進事業(交流・憩いのスペース充実整備事業)



整備後

連携推進事業(交流・憩いのスペース充実整備事業)

連携推進事業の報告会



連携推進事業の報告会の実施

～個々のスキルアップと課題の共有化を図り、人事労務管理の改善に繋がります～

連携推進事業により実施してきた事業の報告並びに人事労務管理の専門家（社会保険労務士）による専門的知見からの助言・指導を受けることにより、今後の人事労務管理の改善のきっかけづくりを行うことで、安心して働ける職場づくり・職場への定着支援に繋がります。



報告会の実施にあたっては、雲南市内の14の社会福祉法人並びに雲南市役所の担当課に対し参加を呼びかけを行い広く実施することとしました。

報告会当日は、連携推進事業の実施主体法人の事務局長が、連携推進事業の目的、事業の実施内容、今後の社会福祉法人間の連携の大切さなどを伝え、その後、社会保険労務士による研修会を実施しました。この研修の中では、連携推進事業の参加法人のスタッフが連携推進事業を実施する中で感じたことや学んだことを発表することにより、より現場からの声を発信することで、直接胸に響くような場面も取り入れながら、社会保険労務士からの専門的な助言・指導を受けることができました。



【具体的な取り組み内容】

日時・参加者

【日 時】 平成30年3月20日（火） 18:00～20:00

【参加者】 雲南市内7つの社会福祉法人並びに雲南市役所担当課スタッフ 計 25名

実施報告会

【内容】

社会福祉法人人材確保・定着・育成連携プロジェクト
地域の介護等事業者の経営管理連携推進事業実施報告

- ・ プロジェクトの目的・概要・プロジェクトの参加法人
- ・ 合同研修会・検討会
- ・ 先進法人への視察研修
- ・ セルフキャリアドックを活用したスタッフのキャリア意識の醸成
- ・ 職場環境の改善を図るための事業

【報告者】

社会福祉法人雲南ひまわり福祉会 事務局長 田本 武士

研修会

【内容】

タイトル

『日々の実践が職場を変える』～positive労務管理の実践～

- 視察研修の感想をシェアしましょう
- 各法人ごとの発表
- 介護労働実態調査等の結果から
- 魅力ある職場の基幹システム
- 企業におけるミッション・ピラミッド
- 潜在能力の組織的発揮
- 潜在能力を引き出すリーダーとなり、組織に好循環を与える
- 場の質・関係性の質へ焦点を当てる

【研修講師】

TERAMOTO社会保険労務士法人
社会保険労務士 寺本 健太郎 先生



連携推進事業(報告会の様子)

おわりに



今回、この連携推進事業を担当させていただいた中で『**未来につなぐきっかけづくり**』を大切なテーマとして着目し取り組んできました。

事業完了にあたり、連携推進事業の報告会の発表の中で『一番の収穫は皆さんと仲良くなれたことです。』と言われた方があります。連携して何かを行うことは、横の連携を密にしお互いに助け合いながら活動していくことであり、法人自らが未来のために動き出すきっかけであると思います。連携事業は、まだまだ始まったばかりであり、少しずつ着実に前進していくことで、『サービスの質の向上』と『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』に繋げていきたいと思っています。

本事業の成果を次につなげていくために、『**All Unnana 地域の活性化を社会福祉法人から**』を合言葉に地域の輪を広げていきます。

(連携推進事業の実施主体法人)

社会福祉法人雲南ひまわり福祉会 事務局長 田本 武士

