



発行：日本福祉施設士会
<http://www.dswi-sisetusi.gr.jp>

福祉施設士358号 令和5年12月15日発行（偶数月15日発行）

日本福祉施設士会 生涯学習誌

福祉施設士

Japanese association of Directors of Social Welfare Institutions

特集

専門講座
46期修了者紹介

2023
December

12

働きやすい職場環境をめざして

(島根県)

社会福祉法人壽光会

理事長 石川 佳照 (老 - 40期、No.5474)



1. はじめに

社会福祉法人壽光会(以下、法人)は、2005(平成17)年の出雲市合併前の旧簸川郡湖陵町時代の2000(平成12)年に、地域に特別養護老人ホームが無かったことがきっかけとなり設立した。その後、地域ニーズに応える形で、認知症グループホーム、ショートステイ、デイサービスセンターと事業を拡充し、2006(平成18)年に市内の中心部にデイサービスセンターと居宅介護支援事業所を設立、2010(平成22)年より近隣地域の保育園事業を出雲市より引き継いだ。2012(平成24)年には、高齢者に安心していただける施設として、サービス付き高齢者向け住宅・併設して訪問介護事業所を開設した。2017(平成29)年には従来型特別養護老人ホームを50床から30床増床と既存の4人部屋を個室に改修し、全室個室の80床のユニット型特別養護老人ホームとしてリニューアルした。そして、2021(令和3)年にグループホームを9床増床し、現在は介護事業所4事業所と保育園を運営し、全職員数は179名(2023(令和5)年10月1日現在)である。



法人外観

2. 法人のストレンクスである様々な認定制度への取り組み

福祉職に対するマイナスイメージの先行や人口減少社会による労働人口の減少で、法人も採用面で近年苦戦している現状である。採用が上手くいくことは、職員にとっては「働きやすい・魅力ある職場」と言え、「地域の方に選んでもらえる法人(施設)」であると言える。『人を支える仕事だから、支える人を大事にしたい』という法人の強い思いがある。法人では様々な認定制度に取り組むことを通して、全職員にとってより快適で働きやすい・魅力ある職場の実現をめざしている。これまでに「ユースエール」、「えるぼし」、「もにす」などの国や県などによる様々な認定制度を取得し、法人内の働きやすい環

境を整備してきた。そして、認定された制度を積極的に公表している。公表することで他法人との差別化につながり、それが法人の強味になると捉えている。これらの制度は第三者による公的な評価であり、アピール度は高い。福祉人材センターやハローワーク主催の就職フェアで紹介されたり、求人票にも明記されたりするなど恩恵も大きく採用活動においてはとても有利に働く。認定企業を公表することで、求職者や学生に働きやすい職場環境を可視化している。

認定制度を取得する際に、様々な項目で一定水準以上の数値が求められる。認定制度への取り組みをきっかけに、数値の可視化を行った。年齢構成・有資格の状況・職員の定着率・有給休暇取得率などの様々な項目である。現在はその数値を維持・向上させることを目的に掲げている。事例の1つとして、2022(令和4)年度の有給休暇平均取得日数は、ユースエールの認定基準の10日を大きく上回る16.0日である。また、可視化することで課題も発見できた。有給休暇の取得状況には、個々で取得率の偏在も見られ、子育て中の職員に対して独身の職員の取得率が低い点であった。取得状況を可視化したことで、取得率の低い職員には声をかける配慮をした。

様々な認定企業	
平成29年 1月	しまね子育て応援企業 (こころカンパニー)
平成30年 1月	しまね障がい者就労応援企業 (しまねゆめいくカンパニー)
平成30年 9月	えるぼし認定企業
平成30年12月	ヘルス・マネジメント認定企業
平成31年 4月	しまね☆まめなカンパニー
令和 2年 9月	ユースエール認定企業
令和 2年11月	もにす認定企業
令和 5年 9月	グッドガバナンス認証

3. ストレスチェックの活用

法人ではメンタルヘルスの不調による休職・退職者が増えてきた。2016(平成28)年度にストレスチェックを実施し、その中に一定数の高ストレス反応者がいることが判明した。特別養護老人ホーム以外の事業所は、規模が50人以下にあたりストレスチェックの対象外であるが、職員の健康状態を客観的に把握できるツールとして、2018(令和元)年度より全事業所を対象に実施している。直近では2022(令和4)年度の集団分析の結果、10名の高ストレス者が存在することが判明した。正直なところ高ストレス者は日常の業務や職員間の会話を通しては把握できないが、ストレスチェックで客観的に把握できたことはとても有意義である。職場内に一定数のストレスを抱えている職員が常に在籍しているという理解につながった。集団分析を続けることで、職員の人員配置が厳しい職場ほど、高ストレス者の割合が高くなるという傾向がある。また、ストレスを軽減するためにも相談しやすい同僚や上司の存在がとても重要であると認識した。

4. 定期的な面談、職場環境の改善の提案

法人では、各施設長と職員で定期面談を実施している。面談の内容も業務のこと、職員との人間関係、今後取り組みたい課題や研修内容、職場の改善要望、家族のこと、自分自身のからだのことと多岐にわたっている。私自身が、保育園の園長を兼ねているので、面談で心がけていることが、話す割合を3対7ぐらいにして一方的に話しこまないよう意識している。また、職員へ課題を指摘するよりも良い点を認め伝えることを多くすることを心がけている。承認欲求を満たすことにより、働くモチベーションを高める効果につながると考えている。いかに多くの職員のいいところを共有し、職員の陰での取り組みや努力を評価していけるかが、今後の私の

課題と考えている。定期面談で話題になった要望や意見が取り入れられることにより、仕事に対するモチベーションの向上につながった。同時に、改善や効率化による職場環境の改善により、誰もが働きやすい職場に寄与していると考えている。

保育園では職員の意見から、オムツの持ち帰りを止めて園で処分するようにし、職員や保護者の負担を軽減した。できるできないは関係なく提案してもらうことにより、職員がどんなところに不便を感じていたりするのかの把握ができたり、施設長の目線では気づかない点で問題を考える機会の創出につながった。

5. おわりに

2023(令和5)年3月に前理事長が急逝し、私が理事長職を引き継ぐことになった。2000(平成12)年の法人設立以来、前理事長は亡くなる直前まで『地域のために』という信念と強力なリーダーシップで先頭に立ち法人の礎を築いてこられた。前理事長時代の20年間は、介護保険制度の開始時期に重なる中で、事業・法人

規模を拡大した。今年度は理事長の交代もあり、法人の大きな転換期である。

今までの会議は、伝達事項や報告事項が大半であった。トップダウン体制で物事を決める方法ではなく、会議で意見を集約していく方法に少しずつ変えていった。当初はこちらから指名して、会議で自由に意見をいえる雰囲気づくりを意識したり、また、会議での議題をもちかえってもらい、次の会議で再度議論したりした。トップダウンの体制からボトムアップの体制の組織に変えていくために、職員からのボトムアップの機会をより多く確保した。今後より一層、法人内部において事業の目的や基本理念等を明確化・可視化し、全職員に共有することで、職員が同じ方向を向いて業務に取り組む必要がある。

法人は理念を追求し、いかなる時代においても「継続的な安定経営と成長」を実現する義務がある。地域に根差したサービスを提供して、地域住民に選ばれる法人(施設)をめざし、同時にそこで働く職員が生きがいと・誇りを持って働けられる職場としていきたい。