

令和3年度 社会福祉法人等の取組事例集



埼玉県福祉部福祉監査課

はじめに

令和3年度に実地指導で伺った施設・事業所に、コロナ禍における福祉人材の確保がどのような状況にあるのか聞き取りしたところ、「確保しやすくなった」と回答は、全体の10%、「変わらない」が48%、「確保しにくくなった」が42%となっており、福祉人材の確保は、厳しい状況が続いています。

福祉の仕事は、人を支え社会を支える大事な仕事である一方、賃金が低い、離職率が高いなど、福祉人材を取り巻く環境は、非常に厳しい状況にあります。

このような状況の中、「新たな人材確保と定着支援」を進めていくことは大変重要となっています。

そこで、福祉監査課では、実地指導を行った2,781箇所の施設・事業所から「新たな人材確保と定着支援」について聞き取り等を行い「令和3年度社会福祉法人等の取組事例集」としてまとめました。

施設・事業所を運営する法人の皆様には、この事例集をぜひご覧いただき、それぞれの法人等の状況に応じた取組の参考としていただくと幸いです。

目次

新たな人材確保と定着支援取組事例

1	職員確保のための取組	1
	○求人・採用面談等の工夫	
	○魅力の発信	
	○学校等との連携	
	○その他	
2	職員定着支援の取組	4
	○職場改善等	
	○指導・面談の工夫等	
	○子育て支援等	
	○福利厚生の充実、援助制度等	
3	異業種から採用した職員の定着支援	7

新たな人材確保と定着支援取組事例

1 職員確保のための取組

○求人・採用面談等の工夫

- ・解雇事由又は退職事由に該当しない職員について、希望者全員を75歳まで再雇用している。更に75歳以上の職員については、施設に必要不可欠な人材と認められた場合、年齢の上限を設けず、改めて再雇用している。（軽費老人ホーム）
- ・過去に勤務して退職した者の中から勤務時の様子や退職理由等を勘案して連絡したところ、数名を採用することができた。（ケアハウス）
- ・ホームページの職員募集ページの中に求人情報だけでなく、先輩職員の声、職員アンケート結果、職員の1日の働き方等の情報も公開し求職者に事業所を理解してもらえるようにしている。（障害通所）
- ・求職者から希望を聞き取り Zoom 等のオンライン面接も可能にしている。また、求職者から希望により指定された場所に出向き面接を行っている。このような場合、施設見学ができないため、ホームページ内に施設内のストリートビューにより閲覧することができるようにしている。（特定）
- ・職員面接の後、施設を案内しているがその際、職員全員で声掛けして、明るい職場、働きやすさをアピールしている。また、介護士や看護師が生き生きと働いている現場を確認してもらい、質問がある場合は、直接現場の職員が回答し、対応の良さもアピールしている。（特養）
- ・ブログやフェイスブックを通して「（介護職の）お仲間募集」をしている。（特定）
- ・職員紹介キャンペーンを行うなど既存の職員からも新たなスタッフを確保する試みを行っている。（特定）
- ・アルバイトから採用につなげるために高校生のアルバイトを採用している。（養護老人ホーム）
- ・セカンドキャリアセンター、埼玉県高齢者等介護職員就労支援事業などの説明会や相談会に参加したり、オンラインによる会社説明会を実施している。（通所介護）

- ・ホームページのリスティング広告の活用や、ブログで職員紹介を行っている。また、法人内に採用プロジェクトを立ち上げ、エリアごとの有効な求人情報を共有している。（特定）

※リスティング広告：インターネット広告の一種で、検索エンジンで一般ユーザーが検索したキーワードに関連した広告を検索結果画面に表示する広告

- ・We chat（中国語版ライン）により、中国語で給与条件や職場環境等を説明している。（訪問介護）
- ・人材派遣会社からの紹介では経費が多額となってしまうため、成功課金型の求人 Web 媒体を利用している。（障害入所）
- ・現在、働いている職員から友人・知人を紹介してもらい謝礼を支払う制度を設けたり、採用された職員に入社祝い金を支払う制度を設けている。（特定）
- ・すきま時間を活用して働きたい、介護施設でスキルをシェアしたいという方々と、人手を必要としている介護施設をマッチングするサービスを利用している。（特定）
- ・外からよく見える施設内の車道側の窓に職員募集のポスターを掲示している。（特定）
- ・コロナ禍により相談会や説明会が WEB 主流になったため、より分かりやすく施設の業務内容を求職者にアピールできる動画を作成し、Web で見られるようにしている。（障害入所）
- ・緊急事態宣言等の影響によりフリーペーパー等の配布がなくなり、職員の採用に苦戦をしている。そこで、Web 上での求人活動を主として行っている。また、面接についても施設等に来てもらうことがお互いのリスクとなるため、Web 上で行うなど工夫をしながら対応を進めている。Web 上で応募者へ説明する際には、施設内を 360 度で撮影した写真などを用いて説明することにより、施設内の雰囲気を感じてもらえるようにしている。（特定）

○魅力の発信

- ・法人として YouTube チャンネルを設定し介護職員の魅力発信している。また、他法人と連携して魅力発信委員会を開催し、新たな魅力発信の方法を模索している。（訪問介護）
- ・ホームページをリニューアルし、介護職に興味を持てるよう、職を探す人々にとって必要な情報や魅力を発信している。また、アプリケーションソフトの活用により簡便な操作で応募ができる仕組みを採用している。（老健）
- ・ブログの更新を頻繁に行うことにより、施設の取組み等を広く知ってもらい、興味を持てるようにしている。（老健）
- ・若年層に興味を持ってもらえるよう SNS を利用した魅力発信を行っている。（老健）

○学校等との連携

- ・大学や専門学校、高校に求人票、パンフレットを送付している。また、e ナースセンター（埼玉県看護協会の無料職業紹介事業）への求人登録をしている。（訪問介護）
- ・グループ内企業で行っている「介護職養成講座」の受講生を実習生として受入れている。（訪問介護）
- ・介護福祉士等養成専門学校の実習施設に指定してもらい専門学校との交流を図っている。（障害入所）
- ・特別支援学校に求人票を送付し、新卒者を採用している。（訪問介護）
- ・各高等学校や専門学校への直接訪問を行い、実際に学生と顔を合わせ説明を行っている。（障害入所）
- ・市内の介護福祉士養成校と学福連携プロジェクトにより連携を図っている。（老健）
- ・介護福祉系の専門学校でプレゼンテーションによる求人情報説明会を定期的実施している。（特定）

○その他

- ・奨学金返済補助制度、職員による紹介の奨励、職員寮の建て替え、Wi-Fiの整備など福利厚生面の整備を拡充している。（障害通所）
- ・プリセプター制度を導入し、未経験の職員が知識、技術を取得しやすい環境を整備している。（特養）
※プリセプター制度：介護職員として雇用された新人職員に対し、一定期間、先輩職員がマンツーマンで指導する仕組み
- ・eラーニングを導入し、興味がある分野について時間に関係なく学べるようにしている。（老健）
※eラーニング：インターネットを利用した学習形態
- ・職員のモチベーションをアップさせられるように、プライベートと仕事とを両立させやすくするため、職員の希望に沿う柔軟なシフト調整をしている。（訪問介護）
- ・働き方改革における取組として、職員の勤務日を減らしている。（老健）
- ・法人内で開催している採用担当者会議の内容を各施設、事業所とも情報共有している。（老健）

2 職員定着支援の取組

○職場改善等

- ・働きやすい環境作りとして、シフト表についての意見交換やアンケートを実施している。また、ヒヤリハットを多く出してもらうことで、発言のしやすい職場環境になるようにしている。
- ・職員の意見を取り入れた働きやすい環境を整備するため、理事長直行便（意見箱）の施設内に常設するとともに、定期的に本部職員による職員面談を実施している。また、業務量の負担軽減を図るためのスマートフォンやタブレットにより支援記録等が入力できるケアカルテの導入を進めている。（通所介護）

- ・セキュリティがしっかりしているビジネスチャットツールのチャットワークを使って、当日勤務していない職員にも、施設の情報共有を図っている。（障害入所）
- ・業務の効率化を図るため、外部の専門家を招き、ICT化を促進させている。すでに導入しているものは、職員間の情報共有としてチャットワークの利用やクラウド上に情報共有すべき文書を保存し、いつでもどこからでも確認できるようにしている。また、利用者の家族とは、スマートフォンで利用可能な Hug を使って、支援の様子を撮影したビデオの送信や緊急時の連絡をしている。（障害通所）
- ・新型コロナウイルス感染対策を充実させ、安心して働ける職場作りをしている。（訪問介護）
- ・夜勤者を1名加配することで、夜勤者が確実に休憩の取れる体制を確保している。（老健）
- ・業務の効率化に取り組んで、職員が残業しないようにしている。（障害通所）
- ・昼休憩がきちんと取得できるようにするため、職員を充足させている。（障害通所）
- ・法人でハラスメント相談窓口を設置し、相談体制を整備している。（障害入所）
- ・管理者は「早期離職防止ガイドブック」を必読としている。（訪問介護）

○指導・面談の工夫等

- ・新人職員（経験者、中途採用、新卒者）は、主に主任や中堅職員がマンツーマンで3～6か月指導している。その他に部長及び副部長が1週間に1回、計4回、その後2週間に1回、計4回、合計8回面談し、フォローしている。面談の際には、指導にあたった職員名を入れた簡単な報告書の提出をさせることで指導する職員も丁寧な対応をしている。その結果、早期離職者を大幅に減らすことができた。（老健）

- ・新規採用職員には、教育上手な職員を中心に指導し、介護の魅力を伝えるとともに、仕事を覚えるまではできなくて当然と考え、やさしく丁寧に指導している。指導に当たっては、なぜ、どうして行うのか、分かりやすく伝えるとともに、なんでも相談しやすい雰囲気づくりを心掛けている。また、施設長は、新規採用職員に配慮し、楽しく働いているか、困っていないかなど声掛けをしている。（特養）

○子育て支援等

- ・託児所を完備し、子育て中の職員も安心して仕事ができるようにしている。また、職員の健康ポイント制度を設け、職員の健康促進を図っている。（老健）
- ・子育て中の職員も働き続けられるように時短社員制度を導入している。（訪問介護）
- ・法人でベビーシッターを雇用し、日曜日、祝日等で保育園に子どもを預けられない場合などへの育児支援を行っている。また、大学院などへの進学支援などのスキルアップ支援を行っている。（訪問介護）
- ・多彩な働き方実践企業の認定（ゴールド）を受け、働き方改革に取り組む企業として、仕事と子育て介護等の両立ができる法人としてPRしている。（訪問介護）

○福利厚生の実、援助制度等

- ・他の介護施設にはない最上階の角部屋にカフェ風の職員専用休憩室や職員用シャワールーム、多目的に使用できるシアタールーム等を設置し、職員の福利厚生を充実させている。（特定）
- ・介護職員の日々の成果や評価に対してポイントを付与する制度（インセンティブポイント）を創設し、職員のモチベーションの向上を図っている。また、半年に1回満足度調査を実施し、その結果を踏まえた改善等に取り組んでいる。（特定）
- ・正規・非正規を問わず勤続3年以上の社員には退職時に退職金給付制度を導入している。（訪問介護）

- ・メンタルヘルスのための外部委託の専門家による相談窓口を設置している。また、産業医を含めた衛生委員会を月1回開催し、健康面や安全な環境の整備の状況について発信している。（障害通所）
- ・施設内にて採用定着係を発足させ、エリア内の他施設とも連携して、定着のための施策を提案する取り組みを行なっている。（特定）

3 異業種から採用した職員の定着支援

- ・異業種からの採用の場合、仕事に不安がなくなるまで指導・教育を徹底して行っている。また、疑問点や悩み事などをすぐに聞ける体制づくりなど働きやすい環境作りを行っている。（特定）
- ・介護の経験がある方の場合、より条件の良いところ、自分の思いと違ふと離職されるケースが多く見受けられる。異業種からの採用の場合、他職員とのバランスをとりながら、性格や仕事の得意、不得意等を見定めて仕事量や業務内容を適宜変更するなど、長く続けられるよう配慮している。また、関係職種の意見を聞きながらすべての職種でミーティングを行い、それぞれの職種でスキル向上ができるようにしている。（特定）
- ・異業種からの採用の場合、職員研修や外部研修への積極的な参加を促している。また、個人面談の際には、疑問点などを列挙した報告書を作成してもらい個々の疑問や問題点の改善に向け、疑問点の解決となる資料を用意した上で、解説を交えて指導している。（老健）
- ・異業種からの採用の場合、早く一人で対応できるよう一人一人に個別の指導者をつけて指導している。指導に当たっては、サービス現場で指導者の同行が必要ないと本人が思えるまで、きめ細かくしっかりと行っている。（訪問介護）
- ・異業種からの採用の場合、異業種ならではの視点での問題提起や改善点を積極的かつ好意的に取り入れるようにしている。（訪問介護）
- ・異業種からの採用の場合、初期研修をより充実した内容として十分理解できるよう日数をかけて行っている。（通所介護）
- ・異業種からの採用の場合、必ず介護職員初任者研修を受講するようにしている。（養護老人ホーム）

- ・異業種からの採用の場合、無理をさせないようにするとともに、困った時などインカムを活用し、すぐに対応できるようにしている。（特定）
- ・異業種からの採用の場合、ベテランの職員を指導者とし、未経験でも行いやすい業務から徐々に慣れてもらい、仕事自体に対するやりがいや楽しさが分かるように指導している。（通所介護）
- ・異業種からの採用の場合、入職後3日間、基本的な介護技術や知識について一通りの研修を実施している。その後、1か月～3か月程度はOJT実施期間として各ユニットで指導を行い、指導者が毎日研修記録に振り返りを記載し、疑問点の説明や問題点の改善策を話し合っている。（老健）
- ・異業種からの採用の場合、入社時に法人理念や法人ルールを伝えるウェルカム研修を行っている。その後は個別の研修計画に基づいて事業所内で介護分野の専門研修や担当するケースについてのケースカンファレンスなどに参加させている。（訪問介護）