



社会福祉法人雲南ひまわり福祉会

『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』

法人の沿革・事業展開



↑ 拡大すると・・・





法人の取り組み紹介

法人の設立経緯

昭和63年10月に開設した共同作業所（無認可施設）「きすきの里」を母体として、知的障がいをもつ方の家族が中心となって設立した民立・民営の社会福祉法人で、平成12年7月に島根県知事の認可を受け設立し、平成13年4月から事業を開始しました。



法人の目指すもの

- ・ノーマライゼーションの理念のもとに「地域でともに暮らす喜びをめざし」を施設運営の基本とし、障がいをもつ方が住み慣れた地域で安心して暮らせるための支援を行います。
- ・障がい者福祉施策が年々変遷するなかで、小規模ではありませんが、障がいの特性の多様化に対応できるよう、多機能な社会福祉法人を目指しています。



これまで活動の成果

～正規スタッフ離職者0（ゼロ）～

スタッフの職場への定着が進むことにより、当法人にとって専門性の高いスタッフの確保が図られ、もってサービスの質の向上に繋がっています。

【離職者の状況】

過去6年間（6年6ヶ月）の正規スタッフの離職者数 0名

（この正規スタッフの離職者0（ゼロ）は、現在も継続中です。）

平成28年度のパートスタッフ離職者数 1名（退職時71歳）

【現在のスタッフ数（46名）】

正規スタッフ18名、パートスタッフ28名



アピールポイント

～みんなで奏でる笑顔と会話～

当法人にとって最も誇れる特色は、当法人事業所を利用されている方の中で利用を取り止める方や自己都合で離職するスタッフが非常に少ないことが言えます。

これは、『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』を図るための新規制度の導入や施設・設備の整備はもちろんですが、最大の理由は、コミュニケーションの力が大きく左右しているのではないかと考えており、交流や憩いの活動がヒトの心に大きな影響を与える

ものであると感じています。



7

取組みの目的や背景

当法人は、平成13年4月に開所して以来、今年で17年目を迎えています。開所当初のスタッフ規模は10名程度からスタートし、現在のスタッフ数は46名になっています。

しかしながら、開所後約10年の間は、毎年3～5名程度の離職者を出す状況であり、スタッフにとって、『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』を行うことにより、『サービスの質の向上』に繋げるため、当法人全体で組織の改革に取り組んできました。



8

活動の内容

～ボトムアップ形式によるスタッフの経営意識の醸成～

当法人における制度等の導入にあたっては、原則としてボトムアップ形式を採用しています。スタッフでの忘年会の雑談の中で「こんな制度があるといいですね。」といったようなことから採用に至ったこともありますし、年3回実施している人事考課の内、2月に実施している人事考課では、自己申告シートを作成し、面談を通じて要望のあった事項から実際に導入に至ったものもあります。



9



また、事務局から毎月定期的に提供している小規模な研修会（同じテーマについて、毎月6回に分けて行う任意参加型の研修会）の中で挙がる貴重な声もあります。

こうした、何気ない会話の中から生まれるニーズを施設整備や制度の導入といった形（カタチ）に残すことにより、法人にとって自分は必要とされていると感じることができ、就労意欲の向上・経営意識の醸成に繋がっていくものと考えています。



10



具体的な活動の内容

☆メインテーマ☆

『サービスの質の向上』

『安心して働ける職場づくり・職場への定着支援』

☆サブテーマ☆

(1) 新規雇用を促進する取組み

(2) やりがいを感じ誇りをもって働ける職場づくりに関する取組み

(3) 雇用を守る取組み

(4) その他の具体的な活動



11



(1) 新規雇用を促進する取組み

(2) やりがいを感じ誇りをもって働ける職場づくりに関する取組み

(ア) 新規事業の開始

- ① 共同生活事業所・短期入所事業所増築整備（平成26年4月事業開始）
- ② 放課後等デイサービス事業所整備事業（平成28年4月事業開始）

(イ) 職場環境改善事業

- ① 交流・憩いのスペース整備事業（平成27年6月竣工）
食堂隣接のテラススペースに日除け兼雨除けを設置し、カフェテリア風のデッキを整備。（社会福祉法人清水基金様助成事業）
- ② 女性スタッフ休憩スペース整備事業（平成29年度実施）
2階建て建物を新築整備。
（しまね女性の活躍環境整備支援事業費補助金）



12



(3) 雇用を守る取組み

(ア) 休暇制度の充実（平成24年4月～）

『リフレッシュ休暇（年間3日 内1日は誕生日休暇）の創設』

(イ) 積立年次有給休暇制度の導入（平成25年4月～）

『いわゆる保険的な休暇制度』

(ウ) 生理休暇の取得促進（平成26年4月～）

『「生理休暇の名称変更」 「生理休暇」⇒「女性休暇」』

(エ) 皆勤手当・精勤手当の創設（平成27年4月～）

(オ) パートスタッフのキャリアアップ制度の創設（平成29年1月～）

(カ) スタッフの福利厚生への向上（平成29年4月～）

『社会福祉施設事業従事者互助会加入（退職時や慶弔、傷病、災害、健康管理（人間ドック等）の際のバックアップ』



13



(4) その他の具体的な活動

(ア) 人事考課制度の適正な運用

(イ) 資格取得のための支援

資格取得休暇（資格試験時等の特別休暇）

資格取得者に対する支援（特別昇給・一時金の支給）

教育訓練休暇制度（教育訓練時の特別休暇）

【当法人スタッフが在職時に取得した主な資格】

社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士・介護支援専門員

社会保険労務士（特定社会保険労務士）



14



(ウ) スタッフのスキルアップ支援

事務局主催の研修会（任意参加型）を開催し、スタッフのスキルアップに繋がるよう努めています。研修会のテーマ設定は、スタッフへのアンケート調査によるものです。

平成29年度は、次のとおり計画・実施しています。

回数	開催月	研修項目
第20回	4月	知っておきたい働くときの基礎知識①
第21回	5月	知っておきたい働くときの基礎知識②
第22回	6月	ピックアップ！豊南ひまわり福祉会の制度
第23回	7月	失敗事例(判例)から対応を学びましょう
第24回	8月	老齢年金を学びましょう
第25回	9月	マナーアップ！接遇事例
第26回	10月	税制度について
第27回	11月	すごいチームワークをつくる
第28回	12月	障がい福祉サービスと給付費
第29回	1月	プロのスタッフとしての基本姿勢
第30回	2月	障害年金を学びましょう
第31回	3月	メンタルヘルス対策のイロハ



15



(エ) パートスタッフに対する退職金制度

(オ) 産前産後、育児休業制度の活用

(カ) セクハラ・パワハラ防止施策の強化

(キ) メンタルヘルス対策

(ク) セルフキャリアドックの受診



16



さらなる飛躍を目指した社会福祉充実計画の実践

当法人においては、今年度『社会福祉充実計画』を作成し、先般、所轄庁である島根県雲南市からの承認を受け、今後、計画的に事業を実施することとなりました。

当法人では、当該計画は、当法人に関わる全ての方にとっての、これまでの努力の結果であると考えており、社会福祉法の主旨のとおり、社会福祉の充実に寄与するための一助となればと考えております。



17



役員とスタッフが一体となった職場環境改善の取組み

制度導入に当たっては、就業規則の改正を伴うものが大半です。労働基準法に規定されている就業規則変更の際の意見聴取はもちろんです。当法人においては、各制度の導入のための理事会・評議員会の議を経る前に、役員・評議員とスタッフの合同研修会や意見交換会の場で意見聴取とする上、必ず全スタッフに対して制度改正の説明会を実施し、直接意見を反映させるよう努めています。



18



おわりに

当法人は、小規模ではありますが、今後も更にサービスの充実を図り、障がいをもつ方及び家族の多様なニーズに対応することにより、少しでも安心をお届けできればと考えております。そのためには、人事マネジメントの必要性は非常に高いと感じており、法人の発展に欠かせないものであります。

わが国では、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しており、以前にもまして利用される方から『選ばれる事業所』として求められることとなります。



19



これは、サービスの担い手であるスタッフの確保にも共通して言えることであり、当法人独自の特色が必要となり得、サービス提供におけるハード面、ソフト面の両面の充実が一層求められることになると考えております。

今後も、利用される方やそのご家族、スタッフの声をしっかりと聞いていき、『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』に取り組んでいきます。



20

