

Associé

2021.03

社会福祉法人京都福祉サービス協会

情報誌 アソシエ No.11

春の芽吹きをあちらこちらで感じる季節になりました。2020年から2021年にかけては、新型コロナウイルスが世界中で猛威を振るい、感染症と人類の深い関係を改めて思い知らされ、まだ出口も見えません。国内でも市民生活は大きく変化し、感染拡大の第三波がようやく峠を越えたものの、我慢を強いられる日常が今も続いています。私たちの事業も多くの制約を受け、多くの取組が中止を余儀なくされたり、かたちを変えたりせざるを得ませんでした。しかし、暗くて辛い話ばかりではありませんでした。

新しい取組や喜ばしい出来事が、春の芽吹きのようにいくつもありました。本号では、2020年度にあったこれらを振り返り、前向きに新しい年度を迎えたいと思います。もちろん、一方では大いに反省し、また教訓化しなくてはいけないこと、決して忘れてはならないこともありました。それらのことをしっかりと心に刻んだうえで、多くの職員、関係者の努力で生まれた「いいこと」「新しいこと」を、紹介済のものも含めて思い出し、共有して、その芽を伸ばし、協会の発展につなげたいと思います。（順不同）

2020年度にあった「いいこと」「新しいこと」

協会全体

第2期中期経営計画 個別取組計画を策定

第2期中期経営計画の個別取組は、2019年度末に策定した重点戦略項目に基づき、各部門の管理職が7つの作業チームに分かれて作業を進め、昨年12月におおよその取組内容を確定させました。取組の策定段階では、各部門の管理職が部門を横断して連携、協力して作業を進める等、第2期計画に掲げる法人が一体となった新たな組織体制づくりに向け、その機運を高めることができました。個別取組の内容は、4月以降に改めて職員の皆様に周知しますが、当初から策定作業と並行して、“実施可能な取組は直ぐに着手する”をモットーに、すでに取組を開始したもの、着手済の取組も多数あります。

計画推進に当たっては、今後も職員参加による取組が行えるよう、創意工夫をし、第2期計画の基本目標である「地域共生社会へ」「より良いサービスを」「新しい組織と人で」を達成し、協会が目指す「一人ひとりの“well-being（より良く生きる）”が実現できる地域共生社会」の実現に向けて取組を進めますので、職員の皆様のご理解、ご協力をお願いいたします。

協会全体

永年勤続表彰制度に代わる新たな職員勤続表彰制度を創設

第2期中期経営計画の基本目標3「新しい組織と人で」に掲げる人材定着策の一環として、昨年10月、新たに「職員勤続表彰制度」を創設しました。これまでは満25年勤務の永年勤続表彰がありましたが、昨今の人材不足の中、協会の次代を担う若い職員、キャリアの浅い職員が身近に目標をもって協会に定着でき、ベテラン職員も仕事へのモチベーションを維持できるよう、勤続5年から30年までの間、5年刻みに表彰する機会を設けるかたちで創設しました。

表彰内容も、旧制度は表彰状の授与と5日間の特別休暇のみでしたが、新たな表彰制度では10年、20年、30年表彰で表彰状と連続休暇（各3日、4日、5日）の付与と、3万円相当の記念品を、また5年、15年、25年表彰では1万円相当の記念品を授与することにしました。今年度は総勢181名の職員を、12月17日に表彰させていただきました。来年度も173名の表彰を予定しています。新たな表彰制度が、少しでも職員の皆様の励みとなり、身近な目標として定着できることを願っています。

施設部門

小川、塔南の園の特養で、ショートステイの転換により定員を増員

京都市の公募「ショートステイから特養への転床の募集」に応募し、塔南の園は10月1日に6床、小川では12月1日に20床のショートステイの特養への転換が認可されました。小規模多機能型居宅介護やサービス付き高齢者向け住宅の整備が進み、在宅で生活される高齢者の、介護を受ける選択肢は少しずつひろがっていますが、特別養護老人ホームの入居待機者は依然として多いのが現状です。しかし、京都市の中心部に新たな特別養護老人ホームを建設することは、土地の確保や財政面でも困難を極めており、今回の特養定員の増員は、京都市中心部に地域密着型特養を建設するのに匹敵する意義のある取組であると考えています。

なお、ショートステイの特養への転換に当たって、特に小川においては既にご予約いただいているショートステイのご利用者への影響を最小限に抑えるため、一挙に転換するのではなく、移行期間を長く設けて、月ごとに特養を増床していくかたちで、丁寧に進めています。

協会全体

部門を超えた人事交流を実施

第2期中期経営計画における人材定着、人材育成及び法人一体化の取組の一環として、2019年4月に「部門を超えた人事交流（居宅部門・施設部門で各々2名の交流）」を実施し、新年度も新たな交流を行います。

協会では多数の事業を実施しており、本来、他法人以上にライフサイクルに合わせた働き方や、様々な職種や職務を経験して、職員の皆様のキャリア形成を図ることができる組織的な土壌があります。しかし、これまでは居宅・施設・児童館各々の部門別の運営体制により、各部門で給与や労務等の条件が異なり、部門を超えた異動ができませんでした。そのため、生活上の事由（子育て等）や自らのキャリア形成のため、やむを得ず協会を退職していった職員が多数おり、協会にとっても大きな損失となっていました。

第2期計画では、組織の一体化とともに、部門を超えて異動ができる仕組みを整備する方針ですが、この実現には部門別の給与・労務等の条件の基本を合わせる必要があるため、直ぐに異動の仕組みを整備することはできません。それまでの間、人材の定着、職員のキャリア形成の支援のため、部門を超えた人事交流を継続し、数年後には法人全体で異動ができる仕組みを構築していきたいと考えています。現状では限られた人数ですが、今後可能な範囲で規模を拡大していくためにも、職員の皆様のキャリア形成の一助として、また協会組織の活性化に向けて、積極的に人事交流にチャレンジしていただくことを期待しています。

居宅部門

高校生のマンパワーを積極活用

昨年度に引き続き、銅駝美術工芸高校デザイン科の生徒の皆様へヘルパー募集のちらしやパンフレットを作成してもらいました。今年度も高校生の発想とセンスで素晴らしい作品が出来上がりました（右写真）。

また、高校新卒者も介護職として採用できるよう募集要項を見直し、新年度には一名を採用の予定です。さらに、人材開発部では、高校生のための介護初級講座を新たに通信制の「おおぞら高等学院」と「鳥羽高校」の定時制の生徒を対象に実施し、高校生が介護や福祉への関心を持ってもらえるよう取り組んでいます。今後も、高校生の意欲と力が、介護の世界で活かされるよう取り組みます。



児童館部門

防災ドラマ上映会&防災クイズ大会

明德児童館で、防災アドバイザーと劇団の力を借りて、子どもたちが防災劇を創作し、演劇を通して地域住民に防災について啓発する取組を実施しました。小学4年から中学生まで16人の子どもたちと、学生や保護者が参加し、高齢者の避難をテーマに、岩倉地域包括支援センターのご協力、高齢者の特徴を学び、浦島太郎グッズ（高齢者体験グッズ）を使って実体験し、どのような配慮が必要かを考え、劇で表現しました。例年は演劇を発表し、その後体験会を行っていましたが、今年は新型コロナの感染予防のため、創意工夫して予め撮影し編集した動画「防災ドラマ」を上映し、その後、クイズで防災知識を深めました。



防災ドラマの最終シーンを撮影中

施設部門

定期人事異動制度を実施

施設部門では、これまで施設間の随時の人事異動が行われてきましたが、規模も小さく、人事の停滞もみられる状況にあり、協会施設のスケールメリットを十分に活かしていませんでした。昨年4月から、人事と組織の活性化を行うために、定期人事異動制度を導入し、春には役付職員をメインに、秋には一般職員をメインに、施設間の人事異動を発令する取組をはじめました。

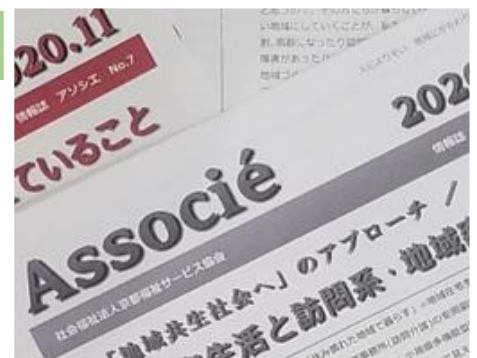
制度の導入前には、定期人事異動に懐疑的な意見もみられましたが、検討と議論を重ね、在職中に多様な職場に勤務し、幅広い経験と人的交流により職員の成長の機会を広げ、キャリア形成を図るという方針で、実施に至りました。2020年度は春と秋で合計40名程度が施設間異動し、この4月にはさらに40名程度が異動します。

協会全体

情報誌「Associé」を毎月発行

昨年5月に、協会の情報誌として本誌を創刊し、毎月発行しています。

これまで、協会としての「社内報」も「広報誌」もありませんでしたが、第2期中期経営計画の一環として、法人一体化の方針を踏まえ、協会内の情報交流の活性化と広報の強化の一環として発行しています。誌名の Associé はフランス語で「関連付ける」の意味の動詞、英語で associate、それが名詞になると association、すなわち「協会」です。10号でも、協会内外からいただいた温かい評価を紹介させていただきました。これからも、読めば元気が出る情報誌を目指して頑張ります。



居宅部門

コロナ禍にあっても

プロのバイオリン奏者の田久保友妃さん（写真左）が動画配信するYouTubeの音楽サロンで、ヘルパーからのリクエストに応えながら、演奏していただくことができました。新型コロナ感染のリスクがあるなか奮闘しているヘルパーにとって、とても勇気づけられる演奏となりました。また、新型コロナ感染対策のため、管理職へのタブレットの貸与やモバイル端末を各事務所に配備することで、会議や研修の効率化やペーパーレスにもつながっています。さらに、介護職員に、ユニフォーム（ポロシャツ）を作成配布し、気持ちをひとつにして頑張っています。



施設部門

外国人や若年性認知症の方など、多様な人材を職員に採用

ここ数年の間、施設で契約職員として働く外国人留学生等が増えてきていましたが、これらの人材の中に正職員になって継続して働きたいという希望を持つ方がいることを踏まえ、人材確保策の一環として本格的に外国人を介護人材として受け入れることを検討してきました。その結果、特定技能等の在留資格を有することを採用条件として、就職に当たっての貸付制度等の雇用上の環境も整備し、2020年度で、西七条と小川で計3名の外国人の介護人材を正職員として採用しました。また、西院では、若年性認知症の方を正職員として採用するなど、介護現場で多様な人材が働く環境をつくってきました。課題もたくさんありますが、ひとつひとつ解決していく取組を今後も進めていきます。



* 右上のQRコードから、京都新聞 2021年3月17日朝刊で大きく紹介された西院の職員の記事を見ることができます。

児童館部門

小6から中高生の子どもたちの居場所づくり

錦林児童館では、小学6年生から中高生までの思春期の子どもたちが安心して集える居場所をつくり、勉強に悩みを持つ子どもたちへのサポートを、大学生が中心となって行っています。大学生たちも「出会い、試みの日々に立ち会えて誇らしい」「塾や勉強会のように気張らず、友達の家感覚で僕も楽しい」「気持ちを共有するうちに、その子の姉になったよう。周囲に話せないことを打ち明けてくれることも」と、やりがいを感じ、子どもたちを受け止めているようです。錦林児童館は、これからも暖かい学習支援の場であり続けたいと思います。



居宅部門・施設部門

法人一体化、職員処遇の均等化の課題を踏まえ、労働条件等を改善

3部門別の運営体制を解消し、職員処遇の面でも法人の一体化を進めることは、第2期中期経営計画の大きな課題です。特に介護保険という同じ制度下で働く居宅部門と施設部門の職員処遇の均等化という課題意識を踏まえ、労働関係法規の改正等に伴う個別の労働条件の改善でも、協会の課題解決に向けての職員処遇の検討においても、法人一体化の推進という観点で取り組みました。

居宅部門では、ヘルパーの労働力を維持、拡大できるよう2021年度からヘルパーの新たな勤務形態（1週間25時間契約ヘルパー）を創設することとし、契約ヘルパーの定年を70歳に引き上げることにしました。また、施設部門の嘱託職員制度の考え方に合わせて、正職員が定年後も、これまでと同等の職務が担える職員については、定年退職前と同等の基本給等の給与を維持できる新たな制度を構築しました。さらに、育児短時間勤務における利用可能期間を現状の「3歳に満たない子」から「小学校4年生に満たない子」まで拡大しました。加えて居宅部門独自の措置として、「介護職員処遇改善加算」について、待遇改善の支給原資の確保及び安定的なサービス提供を図ることを目的に、12月から加算要件1に変更申請しました。

施設部門では、居宅部門や児童館部門ですでに実施されている時間有給休暇制度を踏まえ、新たな制度を構築し、昨年10月から試行実施するとともに、並行して制度の詳細についても調整を重ね、本年4月から本格実施することになりました。これは施設部門で社会人登用の職員を対象に実施したアンケート結果を踏まえて取り組んだものでもあります。これ以外にも、交通用具使用の場合の通勤手当について、通勤距離の算定方法を実態に即したものに改善しました。

児童館部門

誕生前からの子育て支援

今年度、修徳児童館ではマタニティフォトの取組を契機として、命の誕生前からの支援にスポットを当て活動を進めてきました。妊娠すれば、産婦人科や行政機関など誕生前後から相談するところがありますが、そもそも子どもを持つこと自体に不安を抱いたり、イメージができずに悩んだりすることもあります。さらに、コロナ禍では、妊婦期間中や出産後の感染不安もあります。そこに焦点を当てて、これからパパやママになる人や、その周囲の人まで対象を広げて、まずはオンラインでつながることから始めることを企画しました。このような取組を通じて、協会の児童館が、児童館を必要とする人に寄り添う施設であることはもちろん、もう少し大きな役割として、様々な人々が交流するステーション的な機能があることを評価されるようにしたいと思います。

居宅部門

業務システムの見直し

居宅介護支援と訪問介護の基幹業務支援システムとして採用しているソフトウェアのサポート終了に伴い、新たな基幹業務システムを導入しました。また、夜間対応型訪問介護における緊急通報時の連絡手段であるケアコール端末について、事業開始以来、テレビ電話を活用してサービスを実施してきましたが、テレビ電話のハード面での劣化による故障が相次いでいることから、音声通話方式のケアコール端末を導入しました。

施設部門

コロナ禍の他法人へ職員を応援派遣

協会では、7月に協会内の施設で感染が発生した場合に備え、「新型コロナウイルス感染症対応協会施設相互応援体制」を整備していましたが、11月には市老協からの要請を受けて、クラスターが発生した他法人の施設に対して、この体制を準用して協会から9名が延べ47日間、応援派遣を行いました。早期からの体制整備の成果と言えます。今回の派遣では市内最大規模の社会福祉法人として、地域や関係機関から期待される役割に、少なからず応えることができたのではないかと考えています。派遣された職員をはじめ、派遣で抜けた職場のシフトを堅持した職員の努力、派遣調整に携わった職員の尽力に、感謝と誇りを感じています。

児童館部門

塔南遊び大作戦

塔南の園児童館では夏祭りが開催できず、コロナ禍で何ができるのか、地域の皆様と対話を重ねました。そんな中から「遊びには、さまざまな困難を乗り越えていく柔軟性がある。大人も子どもも、気持ちの余裕や楽しみが必要」と考えて「塔南遊び大作戦」を計画しました。近隣の3つの公園を使ったラリー形式の遊びのイベントを79名のボランティアの皆様とともに実施できました。地域の皆様、中学生から高校生、大学生のスタッフの皆様へ感謝です。



居宅部門

ノーリフティングケアの推進

訪問介護事業において、理学療法士の神内昭次氏を講師に招き、「身体の成り立ち（骨・関節・筋肉）から日常生活を見る」をテーマに研修を実施するなど、中重度の方への安心・安全な介護を提供するため「ノーリフティングケア（持ち上げない移動・移乗介助）」の介護及び福祉用具の活用を推進してきました。これからも、ご利用者と支援者の双方にとってより良いサービスの提供に努めていきます。



協会全体

協会本部事務所を移転

3月22日（月）、京都福祉サービス協会本部が下記に移転いたしました。協会の本部事務所は、2003年6月から現在のひと・まち交流館京都4階に置いてきましたが、毎年増え続ける書類の保管スペースへの対応や会議や打ち合わせ場所の確保などに課題がありました。

今後、中期経営計画を協会が一丸となって進めていくためには協会内のあらゆる部署がそのノウハウを結集していかなければなりません。移転先の建物の3階に本部を配置し、本年7月には朱雀事務所が1階に移転する予定です。2階には3つの会議室を配置し、また、移転先のすぐ近くには人材開発部があり、それぞれの施設や設備を効率的に使用します。これらの施設は地域共生社会を実現していくための、地域との連携を担う拠点の1つとしても活用していきますので、職員の皆様には各種研修会や会議なども含め、ぜひご利用いただければ幸いです。

- 所在地 〒604-8872 京都市中京区壬生御所ノ内町39番5
- 電話番号 075-406-6330（代表） FAX 050-3153-1502



編集後記

2020年度も残すところあとわずか。協会にとっていろいろなことがありました。それらの全体が私たちにとってどういう意味があるのか、深く思考をめぐらす余裕もないスピードで動いたように思います。本号をまとめながら、少し考えてみました。協会本部も移転。心機一転の時期ということでしょう。（I）

- 情報誌 Associé [アソシエ] 第11号（2021年3月号）
- 発行／社会福祉法人京都福祉サービス協会
- 編集／広報委員会
- 所在／〒604-8872 京都市中京区壬生御所ノ内町39番5
- 電話／075-406-6330（代表） FAX／050-3153-1502