

令和2年度京都市小規模法人のネットワーク化による協働推進事業

同一業種他地域の中小社会福祉法人による 連携・共同事業の実践

報告書

令和3年3月

社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋

令和2年度京都市「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」 ～同一業種他地域の中小社会福祉法人による連携・共同事業の実践～

はじめに

8つの中小社会福祉法人によるグループ・リガーレの活動がスタートしたのは2010年3月です。目的は地域包括ケアの実現に資する地域に密着した介護サービス拠点の展開でした。具体的には、ひとり暮らし・老夫婦世帯が増加する中で、認知症であっても自宅や住み慣れた地域で暮らし続けることを支える、小規模多機能型居宅介護事業、地域密着型特別養護老人ホームなどの介護サービス拠点の展開を行なうことです。2012年にグループ本部である「きたおおじ」を開設した機会に、グループ活動のもうひとつの目的として人材育成を掲げ、グループ法人職員の階層別研修体系の構築やそれぞれの法人におけるケアチームをサポートする専任のスーパーバイザーを共同で確保しました。

その後、リガーレグループでは所期の目的と併せて、介護職等の働く環境の向上、経営情報の共有、人材共同募集など様々な活動を実践してきましたが、いずれも中小社会福祉法人が単独で行うには困難であり、共同で行うことによる成果を達成することを目指したものです。

今年度も採択された「京都市・小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」は、リガーレグループの活動の充実に大きな追い風となりました。今年度は「地域共生社会創出委員会」によるコロナ禍や災害に備えた活動、「働き方改革検討委員会」による同一労働同一賃金に向けた研究、「介護みらい検討委員会」によるICT等導入に備えた取り組み、従来から継続しているリガーレ統一研修とスーパーバイザーによる人材育成、ケアチーム、ケアの質などへの支援、そして人材共同募集などの活動を行い、グループによる活動の意義をさらに深めることができました。

2020年6月、地域共生社会の実現を図るため、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な福祉サービス提供体制を整備する観点から、市町村の包括的な支援体制の構築の支援、地域の特性に応じた認知症施策や介護サービス提供体制の整備等の推進、医療・介護のデータ基盤の整備の推進、介護人材確保及び業務効率化の取組の強化、以上4項目に加え、「社会福祉連携推進法人制度」の創設に係る社会福祉法の改正が行われました。

当該制度は2022年4月施行の予定であり、施行に向けた国の検討会が現在行われています。「社会福祉連携推進法人」の制度化により、リガーレが目指してきたことを含め、社会福祉法人による多様な共同・連携が全国で試行される契機となることを期待しています。

社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋
理事長 山田尋志

令和2年度京都市「小規模法人のネットワーク化による協働推進事業」
同一業種他地域の中小社会福祉法人による連携・共同事業の実践

はじめに

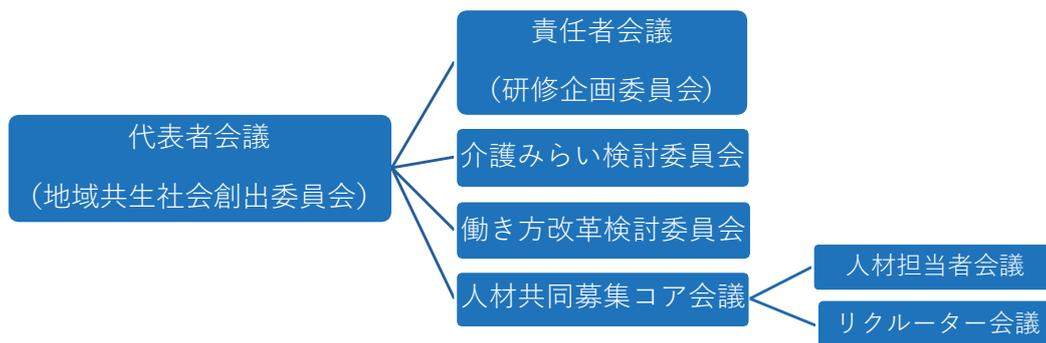
1. 令和2度の活動一覧	1
2. 地域共生社会創出委員会	7
3. 働き方改革検討委員会	13
4. 介護みらい検討委員会	20
5. 研修企画委員会	29
6. スーパーバイザーによる巡回事業	35
7. リガーレ人材確保共同事業	38
添付資料	49

第1章 令和2年度 社会福祉法人グループ・リガーレ 活動一覧

1. 活動の概要

令和2年度の活動の特徴として、ひとつは、昨年度設置したリガーレグループ本部事務所を拠点として、グループ法人の理事長等による代表者会議、グループ法人事業運営の統括的立場にある職員による責任者会議により、活動の方向性や内容、そして成果と課題などを検討・確認を行いながら事業の推進を図ったことがあげられる。2つ目には、事業推進のテーマ別に委員会を設置して事業を推進した。3つ目には、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、対面での会議、研修、就職セミナーが難しくなった半面、オンラインによる会議、研修、就職セミナーや動画の作成等、オンライン環境に対応する環境整備やツールの開発を推進した。これらの会議や委員会の活動は次の通りである。

社会福祉法人グループ・リガーレ協働推進事業実施体制



2. 会議・委員会活動について

<代表者会（プラットフォーム会議）/地域共生社会創出委員会>

委員	福) 端山園 理事長	山内 幸雄
委員	福) 北桑会 理事長	溝口 武美
委員	福) 緑寿会 理事長	吉澤 英樹
委員	福) 松光会 施設長	奥本 善裕
委員	福) はしうど福祉会 施設長	吉岡 年光
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋 理事長	山田 尋志
オブザーバー	福) 六心会 理事長	堤 洋三
オブザーバー	福) 宏仁会 理事長	長根 祐子

*代表者会議開催一覧

第1回	令和2年6月29日(月)	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第2回	令和2年9月1日(月)	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第3回	令和2年10月27日(火)	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第4回	令和2年12月29日(火)	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第5回	令和3年2月2日(火)	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ /オンライン
第6回	令和3年3月25日(木)	オンライン

<責任者会議>

委員	福) 端山園 ヴィラ端山 業務部長	百目鬼 浩子
委員	福) 北桑会 美山やすらぎホーム 施設長	視淵 八重子
委員	福) 緑寿会 山科苑 施設長	岸田 光彦
委員	福) 松光会 静原寮 施設部長	奥本 善裕
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋 統括施設長	杉原 優子
委員	人材・開発研究センター	伊東 典子
委員	人材・開発研究センター	西村 優子
委員	人材・開発研究センター	村田 麻起子
委員	福) はしうど福祉会	戸石 和子
オブザーバー	福) 六心会	愛須 和美
オブザーバー	福) 宏仁会	長根 知加

*責任者会議開催一覧

第1回	令和2年4月30日(木)	オンライン
第2回	令和2年5月27日(水)	オンライン
第3回	令和2年6月22日(月)	オンライン
第4回	令和2年7月22日(水)	オンライン
第5回	令和2年8月25日(火)	オンライン
第6回	令和2年9月25日(金)	オンライン
第7回	令和2年10月30日(金)	オンライン
第8回	令和2年11月27日(金)	オンライン
第9回	令和2年12月25日(金)	オンライン
第10回	令和3年1月27日(水)	オンライン
第11回	令和3年3月24日(水)	オンライン

<介護みらい検討委員会>

オブザーバー	福) 宏仁会 理事長	長根 祐子
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋 統括施設長	杉原 優子
委員	福) リガーレ暮らしの架け橋 理事長	山田 尋志

*介護みらい検討委員会開催一覧

第1回	令和2年5月16日(土)	オンライン
第2回	令和2年5月23日(土)	オンライン
第3回	令和2年6月6日(土)	オンライン

<働き方改革検討委員会>

委員長	社会福祉法人 緑寿会 理事長	吉澤 英樹
委員	社会福祉法人 端山園 理事長	山内 幸雄
委員	社会福祉法人 北桑会 副理事長	大川 眞樹
委員	社会福祉法人 はしうど福祉会 法人事務局長	吉岡 年光
委員	社会福祉法人 松光会 総務部長	石本 智裕
委員	社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋 理事長	山田 尋志
委員	社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋 マネージャー	小林 慶三
オブザーバー	社会福祉法人 六心会 理事長	堤 洋三
オブザーバー	社会福祉法人 宏仁会 清風荘うらやす 施設長	長根 知加
オブザーバー	社会福祉法人 宏仁会 法人本部	熊谷 祥

*働き方改革検討委員会開催

第1回	令和2年10月8日(木)	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ
第2回	令和2年12月3日(木)	地域密着型総合ケアセンターきたおおじ
第3回	令和2年12月21日(月)	社会福祉法人北桑会 しゅうざん

<人材確保コア会議/会議の開催>

目的：人材確保・広報に関する協議の方向性の検討			
メンバー：(六心会) 堤 洋三、愛須 和美 (北桑会) 大八木 寿樹 (リガーレ暮らしの架け橋) 杉原 優子 (事務局) 伊東 典子			
ワーキングメンバー：(六心会) 林 哲正 (リガーレ暮らしの架け橋) 西村 翼			
第1回	令和2年 4月9日(木)	オンライン	2021「FUKUSHImeets!Onlin」出展 検討 他
第2回	令和2年 4月30日(木)	オンライン	2021「FUKUSHImeets!Onlin」 内容検討 他
第3回	令和2年 6月10日(水)	オンライン	リクルーター会議のあり方等他
第4回	令和2年 6月25日(月)	地域密着型 総合ケアセ ンターきた おおじ	「FUKUSHImeets!オンデマンド」に ついて 他
第5回	令和2年10月 6日(火)	地域密着型 総合ケアセ ンターきた おおじ	2022「リガーレWebセミナー」に ついて 他
第6回	令和2年12月23日(水)	地域密着型 総合ケアセ ンターきた おおじ	2022「FUKUSHImeets!Onlin」 内容及び「スタートアップ FUKUSHI」 出展検討 他
第7回	令和2年12月29日(火)	地域密着型 総合ケアセ ンターきた おおじ	2022「FUKUSHImeets!Onlin」 サイト掲載記事確認及び COCOL05 号方向性確認 他

<リガーレ人材担当者会議>

法人名	人材担当者	
福) 端山園	総務課長	山内 沙織
福) 北桑会	法人本部	大八木 寿樹
福) 緑寿会	法人本部事務局	吉澤 英樹
福) はしうど福祉会	施設長	小谷 克久
福) 松光会	総務部長	石本 智裕
福) リガーレ暮らしの架け橋	総括施設長	杉原 優子
福) リガーレ暮らしの架け橋	マネージャー	伊東 典子
	オブザーバー	
福) 六心会	副施設長	愛須 和美
福) 宏仁会	法人本部	長根 知加
福) 宏仁会	法人本部	田中 芙美

*リガーレ人材担当者会議開催一覧

第1回	令和2年 4月17日(火)	オンライン
第2回	令和2年 5月18日(月)	オンライン
第3回	令和2年 6月18日(木)	オンライン
第4回	令和2年 7月17日(金)	オンライン
第5回	令和2年 8月20日(金)	オンライン
第6回	令和2年 9月25日(金)	オンライン
第7回	令和2年10月28日(火)	オンライン
第8回	令和2年11月26日(木)	オンライン
第9回	令和2年12月29日(火)	オンライン
第10回	令和3年 1月29日(金)	オンライン
第11回	令和3年 2月15日(金)	オンライン
第12回	令和3年 3月22日(月)	オンライン

<リクルーター会議>

★リクルーターチームリーダー

メンバー	福) 端山園	尾城 優雅
	福) 北桑会	山下 太樹
	福) 緑寿会	関戸 康太
	福) はしうど福祉会	大橋 佳奈
	福) 松光会	川隅 大樹
	福) リガーレ暮らしの架け橋	小田原 彩華
	福) リガーレ暮らしの架け橋	島野 莉奈
	福) リガーレ暮らしの架け橋	佐田 紀子 ★
	福) リガーレ暮らしの架け橋	杉原 優子
	福) リガーレ暮らしの架け橋	西村翼
	福) リガーレ暮らしの架け橋 人材・開発研究センター	伊東 典子
オブザーバー	福) 六心会	矢守 優希菜
	福) 六心会	愛須 和美
	福) 六心会	林 哲正
	福) 宏仁会	長根 知加

*リクルーター会議開催一覧

第1回	令和2年8月 5日 (水)	地域密着型ケアセンターおんまえどおり オンライン
第2回	令和2年9月 8日 (火)	地域密着型ケアセンターおんまえどおり オンライン
第3回	令和2年10月20日 (火)	オンライン
第4回	令和2年11月 5日 (火)	オンライン
第5回	令和2年11月23日 (月)	オンライン
第6回	令和3年 1月 7日 (木)	オンライン
第7回	令和3年 2月22日 (木)	オンライン
第8回	令和3年 3月 4日 (木)	オンライン

第2章 地域共生社会創出委員会の取り組み

1. 取り組み総括

社会福祉法人による「地域における公益的な取組」については、改正社会福祉法第24条第2項の規定に基づき、平成28年4月から、当該取組の実施が社会福祉法人の責務として位置付けられた。リガール各法人においても所在する各地域での公益的取り組みにより、地域課題の解決へつなげてきたところであり、当該協働推進事業でその取り組みを視覚化、再整理することで、各法人の活動活性化と進化のヒントとしてきた。

今年度は、新型コロナウイルス感染症が各地域でも感染拡大し、各法人はその対応に追われた1年となったが、地域との関わりは絶やすことなく各活動を継続することができた。

委員会の名称も「地域共生社会創出委員会」と変更し、これまでの地域公益的取り組みの情報等共有に加え、非常災害時への対応に関する事項、及び感染症対策に関する事項も委員会の活動として取り組んだ。

(1) 地域共生社会実現へ向けてのヒアリングシート2020

法人やその職員が参画する地域に関するネットワーク・協議体・委員会等について、ヒアリングシートを基に可視化した。

(2) 災害対策について

災害に備えて福祉施設が取り組むべき視点等に関して専門家を招き勉強会を開催した。

(3) 新型コロナウイルス対策関連

新型コロナウイルス感染者が発生した場合に必要な対応策の確立、勉強会の開催及び防護資材の備蓄、地域住民支援などを実施した。

2. 委員会等の活動

(1) 委員会の開催

※第1章参照

(2) ヒアリングシート作成等

各地域の地域共生社会実現へ向けて、各法人の取組状況などを共有するため、下記9項目に関してシートへ記載し、各法人が持ち寄り、整理し共有した(詳細添付資料参照)。

1) 法人(職員)が参画する地域に関するネットワーク・協議体・委員会等について

2) 法人内で地域との関係性、地域課題、地域公益的取り組み等に関する事項を協議検討するテーブル等について

3) 自治体・社会福祉協議会・近隣の他法人等と定期的な意見交換等の活動テーブルを設置について

4) 自治体等の行政計画等の策定委員・検討委員等に法人職員が参画しているケースについて(委員会・検討会等の名称、開催頻度、効果等)

5) 5.災害時の対応等に関して、把握している地域課題、地域住民・外部機関等と連携し

て進めていること、法人としての対応例について

- 6) 新型コロナウイルス感染症に関して、把握しておられる地域課題、地域と連携して進めておられること、法人としての対応例について
 - 7) 7.人材確保が厳しい状況が続いていますが、地域担当職員等の配置（辞令交付等）をされている例について
 - 8) 新型コロナウイルスのことも含め、地域における公益的な取り組みに対する法人としての基本的な考え方・視点などについて
 - 9) 法人の持つ専門性を地域へ活かすということについて
- (3) 災害対策について

平成 28（2016）年 8 月、東北地方に上陸した台風 10 号の豪雨により認知症高齢者グループホームの利用者が多数亡くなるという痛ましい被害が発生した。このことを受け、介護保険施設等では利用者や職員の安全を確保するため、水害・土砂災害を含む各種災害に備えた「非常災害対策計画」の策定が求められるようになった。とりわけ、地震、豪雨、台風等の自然災害は毎年のように発生しており、自力で避難することが困難な者が多数利用する特別養護老人ホーム等は、発災時に円滑且つ迅速な避難の確保が最重要となる。地域全体が被災する場合も多く、福祉・介護施設も被災すると同時に、かろうじて被災を免れた場合でも入居者・利用者の安全確保はもちろん、地域住民を受け入れるなど、想定を超えた対応を迫られることにもなる。

このような中、福祉施設が平常時からとるべき行動、各種計画の策定と訓練、地域住民との連携等、災害に備えた勉強会を開催した。

1) 災害対策勉強会の開催（開催要項参照）

テーマ：「災害時に福祉施設に求められるものとは？」

～福祉施設に求められる役割と責任～

講師 佛教大学 福祉教育センター講師 後藤 至功 氏

開催日 令和 3 年 3 月 2 2 日（月）

内容 事業継続計画の理解と策定、災害対策基本法・災害救助法・水防法等関連法の理解、地域防災計画の理解、館内の安全エリアと危険エリア、福祉避難所について、法人内災害対策本部の設置、災害発生時における職員の役割分担や基本行動・初動・安否確認、新型コロナウイルス感染症対策について等

(4) 感染症対策について

グループ法人が運営する高齢者施設利用者・職員において新型コロナウイルス感染者が発生した場合に必要な対応策の確立や防護資材の備蓄を行い、グループで共有した。各法人施設が立地する地域で、介護保険のサービスにつながない地域の高齢者や一人暮らし高齢者に対し、住民自治組織や地域包括支援センターなど多様な社会資源と連携し、その対応策の伝達、マスクや消毒用アルコールといった感染予防物品の供給、高齢者サロン開催支援等について情報共有し、地域の感染症対策及び感染拡

大予防に貢献した。

また、感染防止対策として、感染管理専門家を講師とし勉強会を開催した

1) 衛生用品・感染対策備品の共同購入と整備

・衛生用品

サージカルマスク

フェイスシールド

手指消毒アルコール

プラスチックガウン

プラスチック手袋

・感染対策備品

顔認証サーモグラフィー

飛沫予防アクリルパネル

タブレット

2) 感染対策勉強会の開催（開催要項参照）

テーマ「福祉施設における感染症対策」

講師 社会福祉法人恩賜財団済生会守山市民病院 医療安全管理室

感染管理認定看護師 河野 奈美子 氏

開催日 令和3年3月8日（月）

内容 高齢者介護施設と感染対策、感染対策の基本、標準予防策、手指衛生、新型コロナウイルス感染症について、新型コロナウイルスワクチン接種について、済生会守山市民病院での対策、PPEの着脱方法（動画）、ウイルスの次にやってくるもの（動画）等

3. 今後の課題

今年度は、新型コロナウイルス感染症感染拡大により、経済社会のみならず地域社会が大きな打撃を受けた。町内会やまちづくり協議会などの住民自治組織の活動がほぼ不可能となった影響で地域の高齢者等が集まり、元気を支えていた「ふれあいサロン」などがほぼ閉じた状態となった。このことは、外出機会の減少、友人や隣人とふれあいがなくなることを意味し、筋力低下や気持ちのふさぎこみなど、フレイルの進行、心身の活力低下を招く事態に至る。高齢者施設の事業運営では、ケア現場でのクラスター対策、家族等との面会制限、ボランティアをはじめとする地域住民との交流制限等、あらゆる場面で難しい対応を今なお強いられている。

各法人はその歴史的背景や成り立ち、地域の情勢や人口構成などが異なるが、それぞれの事情に応じて地域で公益的な取組を推進している。ただ、地域活動においても新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、様々な活動が制限されることとなった。それでも秋の第2波収束以降は、基本的な感染対策を施し、工夫をしながら住民との活動を継続した法人もあった。

今回のヒアリングシート記載から読み取れるように、法人や職員が地域に関するネットワーク・協議体・委員会等へ平常時から定期的に参画している法人は、今回のような感染症の拡大等非常事態下でも地域との関係性が継続していることがわかった。相互に顔の見える関係性が構築されているとも言えるだろう。またそれらの法人は、法人内で経営層も含め、地域との関係性、地域課題、地域公益的取り組み等に関する事項を協議・検討するテーブルが定期的に設置されている。

このことは、災害対策勉強で講師として招いた後藤氏が「福祉施設・事業所のBCPは、その地域のBCPであること、福祉施設・事業所のBCPが単に「一法人の事業継続を考える計画」ではなく、地域資源である福祉施設・事業所が「災害時であっても地域の生活拠点としてどのように機能するかを考える計画」であるということ」と講義中に述べていたこととつながる。

法人と地域住民が信頼関係を根底に置いた関係性を保持し、福祉施設が地域の生活拠点として平常時から機能するならば、有事の際の様々な困難に対しても、相互に何らかの工夫をしながらつながり向き合い続け、課題解決へ導こうとするだろう。

施設経営の社会福祉法人として、地域住民の力を削ぐことなく、如何に平常時から地域と地域課題へ向き合うのか、リガールグループとして連携を更に強化し、各法人の専門性を高めていきたい。



災害時に福祉施設に求められるものとは？ ～福祉施設がつくるべきBCPについて学ぶ～



地震、津波、豪雨、台風等の自然災害は毎年のように発生しています。地域全体が被災した場合、福祉・介護施設も被災すると同時に、かろうじて被災を免れた場合でも入居者・利用者の安全確保はもちろん、地域住民を受け入れるなど、想定を超えた対応を迫られます。

このような中、福祉施設のとるべき行動は平素から地域住民や自治体を含めた関係者と施設が検討テーブルを持ち、時間をかけて仕組みを構築するとともに、各法人としてBCPを作成することが重要となります。加えて、新型コロナウイルス感染症への対応も含めて、検討していくことが求められています。そこで、災害に備えて福祉施設が取り組むべき視点を学ぶ勉強会を開催いたします。

日時 令和3年3月22日(月)13:30～15:00

対象 社会福祉法人グループリガーレ 関係者

内容 【講義】(70分程度)

『福祉施設に求められる役割と責任』

講師: 佛教大学 福祉教育センター講師 後藤 至功 氏

福祉施設として災害時に備えて、地域との連携やBCP作成等の必要なポイントを押さえつつ、新型コロナウイルス感染症を踏まえた上で、各法人が取り組むべきことをお話いただきます。

【質疑】(10分)

受講方式 ZOOM配信(お申込の方に後日メールにてID等をご案内いたします)

参加申込方法 3月18日(木)正午までに、下記フォームによりお申込ください。

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?Id=DQ5JKW&W0yxRiajRlZrQAAAAA&AAAAAQ_QY4E59LmZllSFMyOEozMlJ9lPDIVU%4NTJNWI%0VC4u



研修担当

社会福祉法人六心会 堤 Tel 0748-48-5000 Fax 0748-48-6100 tsutsumi@rokushinkai.com

事務局

社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋 村田

E-mail kitaooji@iaa.itkeeper.ne.jp TEL075-366-8025 FAX075-366-3006

新型コロナウイルス感染症拡大防止活動基金事業

リガーレ 感染症対策 研修会のご案内

2021年3月8日(月) 午後2時～



1. 趣旨

感染拡大が続いています。新型コロナウイルス感染症においては、感染防御に未知の部分も多く存在しますが、感染管理の基本においては他の感染症対策と同様の手技が求められます。今回の研修会では、感染管理の基本と生活の場でもある施設内での環境作りなどを学ぶ機会とします。

2. 主催 社会福祉法人グループリガーレ

3. 内容と講師

「福祉施設における感染症対策」

講師 社会福祉法人恩賜財団済生会守山市民病院 医療安全管理室
感染管理認定看護師 河野 奈美子 氏

4. 日時 2021年3月8日(月)午後2時～午後3時半(講義60分程度、質疑含む)

5. 対象 社会福祉法人グループリガーレ 関係者

6. 研修方式 ZOOM配信(お申込の方に後日メールにてID等をご案内いたします)

7. 参加申込方法 3月4日(木)正午までに、下記フォームによりお申込ください。

<https://forms.gle/GUZCMR9iLkXYXDD28>



8. 研修担当

社会福祉法人六心会 堤

Tel 0748-48-5000 Fax 0748-48-6100 ytsutsumi@rokushinkai.com

9. 事務局

社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋 村田

E-mail kitaooji@iaa.itkeeper.ne.jp

TEL075-366-8025 FAX075-366-3006

第3章 働き方改革検討委員会（労働環境の向上に向けた取り組み）

1. 働き方改革検討委員会について

働き方改革検討委員会は、旧給与等検討委員会を前身として今年度発足した。当委員会においては、旧給与等検討委員会での、リガーレグループにおける給与・労働条件・キャリアパス等の統一の協議、検討にとどまらず、労働条件改善等の働き方改革という幅広いテーマについて協議、検討を行うことを目的とした。

今年度当初の計画においては、下記のような検討項目が挙げられた。

- 1) 給与体系、キャリアパス、人事考課等の継続検討
- 2) 認証制度関係（休日と有休、人材定着化向上、組織活性化プログラムの活用等）
- 3) 事務簡素化等の事務負担軽減、ICT化等
- 4) 育児・介護休業の取得向上、副業の考え方（働き方改革関係）
- 5) 社宅、住宅等の提供（福利厚生）
- 6) 同一労働・同一賃金への対応（改正労働基準法等への対応）
- 7) 労務管理の在り方（社労士を招いてリガーレグループ勉強会等）
- 8) 事業ごとの介護職員配置、配置する介護職員の専門別構成を踏まえた、人件費と健全な収支との相関の検討（介護みらい検討委員会と連携）
- 9) 福祉・介護人材のキャリアデザインの構築と、それに伴う報酬体系の検討

2. これまでの経緯（旧給与等検討委員会の活動）

(1) 2012（平成24）年度～2016（平成28）年度

複数法人の給与・労働条件一元化に向けた初期の取組みとして、平成24年度から平成27年度に、グループ法人の給与・会計の実務担当者を中心に継続して検討委員会が実施された。

委員会の目的は、①良質で標準的な就労環境が見える化、②法人間での人事交流を可能とし、就業場所・種別の選択肢を広げる、③そのことを通じて、魅力ある職場イメージにより新たな人材確保の条件を広げることであった。

平成28年度には、京都市「地域の介護等事業者の経営管理連携推進事業」により給与キャリアパスプロジェクトを設け、当該プロジェクトを給与・キャリアパス委員会として、具体的な検討を始めることができた。

しかし、検討の結果、①移行に伴う人件費の統制、②地域性を配慮して設定されている手当等の調整、③賞与支給率の調整、④移行に係る既存職員への説明と納得感、⑤人事交流に関するルールや規程の整備等の課題が顕在化し、当時のリガーレ暮らしの架け橋給与体系（旧きたおおじ給与体系）をベースとしながら、リガーレグループモデル給与体系を再構築する方向性が確認された。

(2) 2017(平成29)年度

平成29年度は、昨年度の経過と結論を踏まえ、リガレグループモデル給与体系(以下、「リガレモデル」という)を構築することを目的に多くの協議がなされた。

具体的には、給与制度の基本である基本給について、「給与表方式」または「給与体系方式」のいずれを選択するかから始まり、主だった委員による各グループ法人の現行給与体系の確認(給与水準も含む)、及び基本給、手当、賞与等の考え方、金額等の差異分析が繰り返し行われた。

結果、給与体系構築の基本方針を下記のとおりとするリガレモデル開発し、グループ8法人の代表者で構成する「リガレ代表者会議」において、「リガレモデル」を採用することが確認された。

(添付資料参照)

(3) 2018(平成30)年度

平成30年度は、各グループ法人のリガレモデルへの移行に向けた具体的作業を行う給与等検討委員会において協議が継続された。

具体的には、各グループ法人の給与制度移行に伴う課題等についてヒアリングを実施し、調査票を用いた「給与制度移行にあたり想定される課題に関する調査」が行われた。また、これと併せ、各グループ法人の法人組織図及び現行のキャリアパスシステムを提示してもらい、「組織とキャリアパスの適合」の検証が行われた。

(4) 2019(令和元)年度

令和元年度は、昨年度末、リガレ代表者会議で「リガレ共同募集の趣旨」が確認されたことにより、懸案であるリガレモデルへの移行について、一定の成果、結論を求められた。リガレ共同募集の趣旨とは、共同募集において、応募学生等は可能な限り各法人採用に誘導することを原則とし、一部の応募者については本部(リガレ暮らしの架け橋)採用とするという、令和2年度に照準を合わせた試行であった。

これを受け、委員会では協議、検討の結果、以下の3点を決定、確認した。

1) 初任給の統一(大卒初任給183,000円、短大・専門校卒初任給179,200円)

共同募集においては、リガレグループとして応募学生等に提示する必要があるため、初任給を統一。但し、地域性により基本額が異なる場合があることも確認。

2) リガレ新卒採用募集要項の採用(添付資料参照)

年度末近くには、リガレグループとしてのインターンシップ、就職フェアも計画され、リガレ新卒採用募集要項に必要な職員処遇について協議。この協議を通じて、給与関連だけではなく休日、休暇、勤務時間、退職金制度、福利厚生等の労働条件もリガレグループとして統一していく必要性を認識。

3) 来年度から「給与等検討委員会」を「働き方改革検討委員会」へ改名

リガレ新卒採用募集要項の協議、作成等を通じて、今後は、給与・労働条件・キャリアパスの統一にとどまらず、労働環境の向上に向けた取り組み等、働き方改革という幅広いテーマについて協議、検討する必要性を認識。

3. 今年度の活用内容

- (1) 第1回働き方改革検討委員会（令和2年10月8日、8法人10名出席）
 - 1) 統一初任給及びモデル給与表への移行状況の確認
 - ① 初任給及び給与表ともに移行 4法人
 - ② 初任給のみ移行 1法人
 - ③ 給与表のみ移行 1法人
 - ④ 初任給及び給与表ともに未移行 2法人
 - 2) 令和2年度の活動内容について
下期の限られた時間の中で実現可能性が高い、同一労働・同一賃金をテーマとする社労士を招いての勉強会実施を確認する。
 - 3) 勉強会に向けての事前アンケート
勉強会に向けて、社労士に聞きたい質問事前アンケート実施を確認
- (2) 第2回働き方改革検討委員会（令和2年12月3日、7法人9名出席）
 - 1) 勉強会に向けての事前アンケート結果の確認
 - 2) 勉強会の内容及び参加対象者等の検討
 - ① 開催日時：令和3年2月10日（水）14：00～16：00 於きたおおじ
 - ② テーマ：同一労働・同一賃金への対応
 - ③ 講師：FPC社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 松永和彦氏
 - ④ 参加対象者：当委員会委員及び各委員(各法人)が任意で選出した職員
- (3) 第3回働き方改革検討委員会（令和2年12月21日、3法人3名出席）
勉強会に向けて講師との事前打ち合わせ
 - ① 質問事前アンケートの説明（添付資料参照）
 - ② 勉強会の構成の確認
同一労働・同一賃金の基礎知識から始まり、事前質問事項の内容及び回答・解説を組み込んだ内容で講義していただくことを確認
- (4) 働き方改革検討委員会勉強会
 - 1) 開催日時：令和3年2月10日（水）14：00～16：00 於きたおおじ
 - 2) テーマ：同一労働・同一賃金への対応
 - 3) 講師：FPC社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 松永和彦氏
 - 4) 参加者：20名（当委員会委員及び各委員(各法人)が任意で選出した職員）
 - 5) 勉強会資料：添付資料参照
 - 6) 参加者の感想
今回の参加者は、各法人において経営職に就かれている方が多かったため、今後の対応に役立つ内容であったと好評であった。

4. 次年度に向けて

今年度は、コロナ禍の中、活発な委員会活動は行えなかった。特に上半期は委員会活動が全く行えず、下期に入りようやく活動が再開できたという状況であった。

次年度については、オンラインでの委員会開催など工夫を凝らしながら、今年度当初計画した検討項目を計画的に協議、検討を行っていきたいと考えている。

また、検討項目の課題を一つ一つ見てみると、労働環境の向上に向けた取り組みにおいては重要な課題ばかりである。今後も課題解決に向け、各法人独自で検討するのではなく、グループの強みを生かした「働き方改革検討委員会」を通じて協議、検討することが、グループ法人にとって大変有効性が高いと確信している。

講師への質問等事前アンケート

1. 勉強会での講義内容

- 1) 同一動労・同一賃金はどう考えるべきか
- 2) 働き方改革との関係は
- 3) 契約社員・定年後の契約について
- 4) 賞与についての考えかた
- 5) 正職員と短時間・有期雇用労働者との違いを設けている正当な理由の詳細
- 6) 正職員と短時間・有期雇用労働者との基本給の違い
- 7) 法改正された内容を職員に説明しないといけないのか？待遇差の説明を求められたら答えるというスタンスでよかったのか
- 8) 今回の改正により就業規則で必要な変更点・内容について
- 9) 派遣先均等・均衡方式と労使協定方式について
- 10) 派遣職員用の別の就業規則は作成したほうがよいか
- 11) 上記については、一般的な話ではなく、社会福祉法人を対象とした考え方で解説をお願いします。

2. 同一労働・同一賃金への対応

- 1) 正規職員であった職員の定年後に継続雇用をする際の、契約金額の決め方・考え方並びに契約内容に関する注意点。
- 2) 通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、「貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。」とあるが、今までのように短時間・有期雇用労働者には、寸志を支払うや、年度末に年度末ボーナスを支払うという方法はダメで正職員と同じく賞与として年2回の支給をしなければならないのか。
- 3) 慶弔休暇は短時間・有期雇用労働者にも付与しているが無給である就業規程は OK か？（正規職員は休暇として付与しているが有給である）
- 4) 病気休職について、有期雇用労働者は正規職員と同様に勤続2年未満のものは90日としなければならないのか（当法人の場合）。また、正規職員が無給・一時金は支給しないと定めているので当然有期雇用労働者も無給として問題無いか。
- 5) 正規職員にはリフレッシュ休暇を付与しているが、短時間・有期雇用労働者には付与していない場合はどうなるか。付与したとしても無給で OK か。
- 6) 住宅手当・扶養手当について、正職員と契約職員で支給しないのは不合理か。
- 7) その他、正規職員の副業について

働き方改革検討委員会勉強会資料

1. 開催日時：令和3年2月10日（水）14：00～16：00 於きたおおじ
2. 勉強会テーマ：同一労働・同一賃金への対応
3. 講師：F P C 社会保険労務士法人 特定社会保険労務士 松永和彦氏
4. 参加者：20名
5. 勉強会レジメ内容
 - (1) 同一労働・同一賃金とは
 - 1) 働き方改革関連法の成立
 - 2) パートタイム・有期雇用労働法
 - 3) 均衡待遇と均等待遇
 - (2) 関連する最高裁判決
 - 1) ハマキュウレックス訴訟（平成30年6月1日）
 - 2) 長澤運輸訴訟（平成30年6月1日）
 - 3) メトロコマーズ訴訟（令和2年10月13日）
 - 4) 大阪医科薬科大学訴訟（令和2年10月13日）
 - 5) 日本郵便訴訟（令和2年10月15日）
 - (3) 同一労働・同一賃金ガイドライン
 - (4) 具体的な検討
 - 1) 基本給
 - 2) 役職手当、資格手当
 - 3) 家族手当
 - 4) 通勤手当、出張旅費
 - 5) 住宅手当
 - 6) 単身赴任手当
 - 7) 特殊業務手当
 - 8) 特殊勤務手当
 - 9) 精皆勤手当
 - 10) 食事手当
 - 11) 地域手当
 - 12) 時間外労働手当、深夜労働手当、休日労働手当
 - 13) 賞与

- 14) 退職金
- 15) 年次有給休暇
- 16) 法定外休暇
- 17) 休職
- 18) 教育訓練
- 19) 福利厚生施設
- 20) 社宅、社員寮
- 21) 健康診断
- (5) 定年後再雇用者の処遇
- (6) 待遇差の説明義務
- (7) 派遣労働者の処遇
- (8) 同一労働・同一賃金の罰則

6. 勉強会資料

- (1) 事業主の皆様へ「働き方」がかわります！
2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されます
(厚生労働省リーフレット)
- (2) 雇用形態に関わらない公正な処遇の確保
～同一企業内における正規雇用労働者・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消～ パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正
(厚生労働省リーフレット)
- (3) 各誌新聞記事
 - ① 平成30年6月2日 産経新聞
 - ② 令和2年10月4日 日経新聞
 - ③ 令和2年10月14日 産経新聞
 - ④ 令和2年10月16日 日経新聞
 - ⑤ 令和2年12月7日 日経新聞
- (4) 同一労働同一賃金関連の最高裁判決
退職金・賞与の格差「不合理とは評価できず」私傷病の病気休暇は判決われる
(月間 社労士 2020.11)
- (5) 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針
(厚生労働省告示第430号、平成30年12月28日)

第4章 介護みらい検討委員会

1. 委員会の目的

本委員会では、高齢者施設及び在宅介護サービスにおけるケアの質の向上を前提とした職員配置の効率化、AI・ICTの活用についての調査、分析を目的として、次の事業を実施する。

- (1) 専門職だけでなく多様な人材の活躍やICTの導入の可能性の検討に向けて、ケアの質を前提とした職員配置・構成の調査とグループ標準の構築。
- (2) AI、ICTの導入検討に向けての調査研究。

2. 委員会等の実施状況

第1回委員会	2020年5月16日 10:00～11:30	Web開催 委員会の主旨確認、活動計画の策定
第2回委員会	2020年5月23日 10:00～11:30	Web開催 実態調査の検討①
リガール責任者会議	2020年5月27日 14:00～16:00	Web開催 本委員会の紹介
第3回委員会	2020年6月6日 10:00～11:30	Web開催 実態調査の検討②
リガール責任者会議	2020年6月22日 14:00～16:00	Web開催 調査研究の協力依頼
	2020年7月～9月	勤務実態調査 実施
委員会主催セミナー 「ICTテクノロジーと介護 の未来をよむ」	2021年2月8日 13時30分～ 16時30分	オンライン配信 当日参加：74名

3. 職員配置・構成の実態調査にもとづく検討

(1) 方法

今年度は従来型特養における職員配置について、共通シートを用いて配置人数、勤務時間帯（シフトの状況）、常勤・非常勤の区分等の調査をおこなった。

(2) 調査概要

1)、フロア別人員配置の実情

A 施設

フロア区分		①	②	③	④	合計
利用者数		13	13	12	12	50
介護職員数 実人数	常勤	5	4	4	3	16
	非常勤	0	2	2	2	6
常勤換算数 (配置比率)		5	4.8	5.1	4.1	19 (2.63 : 1)

B 施設

フロア区分		①	②	③	④	合計
利用者数		22	22	22	24	90
介護職員数 実人数	常勤	4	4	4	5	17
	非常勤	7	5	6	6	24
常勤換算数 (配置比率)		9.4	8.6	9.2	9.1	36.3 (2.48 : 1)

C 施設

フロア区分		①	②	③	④	合計
利用者数		26	26	26	22	100
介護職員数 実人数	常勤	8	8	7	8	31
	非常勤	1	3	3	2	9
常勤換算数 (配置比率)		8.6	10.7	8.1	8.1	35.5 (2.82 : 1)

D 施設

フロア区分		①	合計
利用者数		50	50
介護職員数 実人数	常勤	16	16
	非常勤	6	6
常勤換算数 (配置比率)		18.1	18.1 (2.76 : 1)

E 施設

フロア区分		①	②	合計
利用者数		30	26	56
介護職員数 実人数	常勤	5	5	10
	非常勤	10	9	19
常勤換算数 (配置比率)		12.9	9.8	22.7 (2.47 : 1)

2) 計画上のフロア別勤務形態

A 施設 ①②フロア

勤務体制	時間	時間																								勤務時間			始業時間	終業時間		
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	実働	休憩			計	
勤務体制	A 早出																											8:00	1:00	9:00	7:00	16:00
	A 早出																															
	B 日勤																											8:00	1:00	9:00	8:30	17:30
	遅出																											8:00	1:00	9:00	12:45	21:45
	遅出																															
	D 夜勤																											8:00	2:00	10:00	21:30	7:30
	E 非常勤																											6:00	0:30	6:30	9:00	15:30
F 非常勤																											3:00		3:00	17:00	20:00	
G 主任フォロー																														17:30	19:30	
時間ごと人員体制		1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	6	6	5	3	4	4	3	2	2	1	1	1						

A 施設 ③④フロア

勤務体制	時間	時間																								勤務時間			始業時間	終業時間		
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	実働	休憩			計	
勤務体制	A 早出																											8:00	1:00	9:00	7:00	16:00
	早出																															
	B 日勤																											8:00	1:00	9:00	10:30	19:30
	C 遅出																											8:00	1:00	9:00	12:45	21:45
	遅出																															
	D 夜勤																											8:00	2:00	10:00	21:30	7:30
	E 非常勤																											4:00		4:00	15:30	19:30
F 非常勤																																
G 非常勤																																
時間ごと人員体制		1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	6	4	6	5	3	1	1	1	1	1						

B 施設①～④まで同じシフト

時間	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24																								勤務時間			始業時間	終業時間		
																									実働	休憩	計				
勤務体制	A	早出																									8:00	1:00	9:00	6:00	15:00
	B	日勤																									8:00	1:00	9:00	8:00	17:00
	C	日勤																									8:00	1:00	9:00	9:30	18:30
	D	遅出																									8:00	1:00	9:00	10:00	19:00
	E	遅出																									8:00	1:00	9:00	12:10	21:10
	F	夜勤																									8:00	2:00	10:00	21:05	6:05
時間ごと人員体制		1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 4 4 5 5 5 4 4 3 3 1 1 1 1 1 1																													

C 施設①～④まで同じシフト

時間	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24																								勤務時間			始業時間	終業時間	
																									実働	休憩	計			
勤務体制	A	早出A																								8:00	1:00	9:00	6:30	15:30
	B	早出B																								8:00	1:00	9:00	7:00	16:00
		早出C																								8:00	1:00	9:00	7:30	16:30
	C	日勤A																								8:00	1:00	9:00	9:00	18:00
	D	日勤B																								8:00	1:00	9:00	10:00	19:00
	E	遅出A																								8:00	1:00	9:00	10:00	19:00
		遅出B																								15:00	2:00	17:00	11:30	20:30
	F	夜勤AB																								15:00	2:00	17:00	16:00 (A) 16:30 (B)	22:10 (A) 22:30 (B)
時間ごと人員体制		1 1 1 1 1 1 2 2 2 3 5 5 5 5 5 4 3 2 2 1 1 1 1 1																												
		B(早出BC)、E(遅出AB)、F(夜勤AB)はいずれかの時間帯で勤務																												

D 施設

時間	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24																								勤務時間			始業時間	終業時間	
																									実働	休憩	計			
勤務体制	A	早出(3人)																								8:00	1:00	9:00	7:00	16:00
	B	日勤(3人)																								8:00	1:00	9:00	9:00	18:00
	C	遅出(3人)																								8:00	1:00	9:00	10:30	19:30
	D	夜勤A																								7:15	0:00	7:15	16:45	
		夜勤B																								7:15	1:30	8:45		9:45
E	夜勤B																								6:15	1:00	7:15	16:45		
時間ごと人員体制		2 1 2 2 2 2 2 5 5 8 9 9 6 3 9 9 6 8 5 5 2 2 2 1 1																												

E 施設 ①

時間	時間																								勤務時間			始業時間	終業時間		
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	実働	休憩			計	
勤務体制	A	早出																									8:00	1:00	9:00	7:00	16:00
	B	早出																									8:00	1:00	9:00	7:00	16:00
	C	早出																									8:00	1:00	9:00	7:00	16:00
	D	日勤																									8:00	1:00	8:00	10:00	19:00
	E	日勤																									8:00	1:00	8:00	11:30	20:30
	F	日勤																									8:00	1:00	8:00	11:30	20:30
	G	遅出																									8:00	1:00	8:00	13:30	22:30
	H	夜勤																									8:00	1:00	8:00	22:15	7:15
時間ごと人員体制			1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	6	6	7	7	7	4	4	3	1	1	1						

E 施設 ②

時間	時間																								勤務時間			始業時間	終業時間	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	実働	休憩			計
勤務体制	A	早出																								8:00	1:00	9:00	7:00	16:00
	B	早出																								8:00	1:00	9:00	7:00	16:00
	C	日勤																								8:00	1:00	9:00	10:00	19:00
	D	日勤																								8:00	1:00	9:00	11:30	20:30
	E	遅出																								8:00	1:00	9:00	13:30	22:30
	F	夜勤																								8:00	1:00	10:00	22:15	7:15
時間ごと人員体制			1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	1	1	1					

(3) 調査結果まとめ

計画上の勤務体制の表から、必要とされる配置人数を常勤換算で割り出し、実際の職員配置数とを比較した。その結果、2施設は、必要としている配置数より実際の配置数の方が上回っていたが3施設は、実際の配置数の方が不足していた。(表〇)

但し、この数字は、あくまでそれぞれの施設による「計画上の職員配置」を基準とした比較であり、その数値のみで、業務の適正が評価できるものではない。今後、常勤と非常勤の割合や、業務分担の方法、また、現在実施している勤務体制が適切であるかどうか等の要因分析が必要である。

次年度は、これらの資料をもとに、現場職員の負担感、チーム編成などの効果を明らかにし、ケアの質を向上という視点から適正な配置人数や業務分担の在り方について検討を進める予定である。

<勤務体制上必要な人員を整えた場合の人数と実際の配置人数の違い>

施設別	a. 調査時点での職員配置数 (常勤換算)	b. 勤務体制上必要と考えて いる数 (常勤換算)	a — b
A	19.0	21.7	△2.7
B	36.3	33.6	2.7
C	35.5	39.2	△3.7
D	18.1	18.2	△0.1
E	22.7	19.6	3.1

4. ICT 導入に関する研究等

(1) 事業所ヒアリング等

業界研究	2020年9月8日	医学ジャーナリスト協会公開講座 (web 開催) 「新型コロナウイルス感染症」
業界研究	2020年9月12日	ITヘルスケア学会2020 (web 開催)
業界研究	2020年10月15日	第77回月例社会保障研究会 (web 開催) 「新型コロナウイルス対策 ～これまでとこれから～」
業界研究	2020年10月16日	メディカルジャパン 介護&看護 EXPO セミナー 介護 ICT 活用セミナー
事業者ヒアリング	2020年10月22日 11:00～12:00	Web 開催 株式会社ビーブリッド様
事業者ヒアリング	2021年2月26日 10:00～11:00	Web 開催 株式会社ヨコハマシステムズ様

(2) セミナーの開催

委員会での議論や業界研究、事業者ヒアリングを進める過程で、ICT(ソフトウェア含む)を導入し業務改善に取り組んでいる事業者と今後の導入を検討している事業者では、課題の視点が異なることが分かった。

そこで、福祉事業者のうち、先駆的に ICT の導入を進めている事業者と、その開発事業者のそれぞれにお越しいただき、実践の状況を共有する機会を設けることとした。この機会

を通じて、介護みらい委員会の議論の土台となる課題について共通化を図り、リガーレグループの法人からより意見を集約することとした。

株式会社マザアスにおける ICT の導入について	株式会社マザアス 代表取締役社長 吉田 肇 氏
HitomeQ ケアサポートによる介護現場の DX	コニカミノルタ QOL ソリューションズ 株式会社 代表取締役社長 三浦 雅範 氏
	ピクシーダ ステクノロジーズ 株式会社 マネージング・ディレクター 深宮 智史 氏

①株式会社マザアス

株式会社マザアスでは、コニカミノルタ QOL ソリューションズ株式会社やピクシーダ ステクノロジーズ株式会社など、計 8 社とそれぞれの事業者の得意分野を活用し、介護現場の効率化に資する製品の共同開発を進めている。

こうした取り組みを進める際に、入居者家族へ丁寧な説明を重ね、研究開発への理解と高い評価を得ていることが報告された。複数のデバイスから入居者の生活をサポートしていることが、介護スタッフ以外にプラスαの“目”が増えた、と認識されているようだった。

加えて、介護スタッフからも自分以外の“目”が増えたことでの安心感や先進的な共同開発に携わることでの期待感が高まっている一方、ツールである ICT 機器に依存する傾向が強い場合、日常のケア場面でアセスメントの視点を持たなくなったり介護過程の理解・獲得が遅れたりする傾向もみられることが報告された。

②コニカミノルタ QOL ソリューションズ株式会社

コニカミノルタ QOL ソリューションズ株式会社は、前身であるコニカとミノルタで培ってきた映像技術をもとに、2017 年からバイオヘルス事業に参入、2018 年から独立した。同社開発の『HitomeQ ケアサポート』は各居室に設置されたデバイスを通じて利用者への個別のケア判断をサポートし、その情報と他社システムをつないで利用者と職員全体の状況把握を支援するシステムの構成となっている。

このシステムを通じて、職員は利用者個々のアセスメントを自身の“目”だけでなくデバイスの“目”を通じてより客観的に把握し、分析することで、今後のケアの見通しをたてるデータを蓄積していくことができると分かった。こうしたケアの分析は、その視点を獲得するためには、これまでは職員個々の技術的成長に依存しているが、こうした ICT システムを利用することで職員の成長を客観的に後押しすることができると考えられた。

さらに、個室化が進むケア環境の中で、事故発生時の状況を遡って記録できる機能を有効活用し、正確な原因分析と再発防止につながることも分かった。この機能は事業者

側から利用者家族への状況説明の際にも有効であり、実際の導入施設では、家族からの信頼感が高まったことも報告された。

ただし、このシステムは開発直後でもあることから、金銭的にもシステム構築にも大きな初期投資が必要であり、普及させたり職員への理解を図ったりと定着には時間がかかると推測された。

③ピクシーダストテクノロジーズ株式会社

同社は、大学の研究分野と各企業の製品開発を結び、社会課題を解決するための価値を付した製品開発や事業開発のサポートを行っている。社会課題はともすると大きな課題をイメージしていたが、今回のセミナーでは、既存の「障害」「健常」の認識も社会課題につながることも可能性が示された。例えば、同社が株式会社マザアスで実証実験をしている車いすの自動走行支援装置は、介助する側に車いす操作の主体がゆだねられていること、介助される車いすユーザーは自身の意思に基づいた移動が制限されていること、という2つの事実に対し、介助者の不足と車いすユーザーのQOL低下という両側面から社会課題であると認識し開発が進められていた。

ともすれば、私たちが福祉現場で疑問や課題を持たずに当然のものとしていた事実は、視点を変えれば、職員のケア提供において生産性を低下させたり、利用者のQOLを低下させたりする可能性がどこにでもあるのだろう。ICTシステムの導入にあっては、そのシステムをそのまま導入して行くのではなく、まずは開発事業者の客観的視点も交え自職場のワークフローやケア環境を1つ1つ分析していくことが不可欠であると実感した。

(3) ICT導入・活動を通しての気づき

令和3年度の介護報酬改定において、介護人材不足への対応と介護負担軽減のためのICT活用、そして科学的介護の推進が大きく打ち出されている通り、現場でもその必要性について強く感じている。しかしながら、どの部分をICTに頼ればよいのか、現状の介護記録ソフトとのギャップはどうなのか、どこから取り組めばよいのかわからない、というのが本音である。このような中、疑問や不安を一つずつクリアするべく、研修会やシステム開発会社へのヒアリング等を実施してきたが、ICTの大きな可能性を知ると同時に、新たな戸惑いも生まれた。

例えば、食事量や水分量の記録にあたり、“効率よく簡単に”と観点からか、その表示が「○×△」「約100cc、約200cc」という表示になっているものがあった。確かに打ち込みは簡単になるかもしれないが、これでは利用者の正確な状態把握が困難になる。この記録で十分だというサービスもあるかもしれないが、医療的ケアが必要な利用者がある施設では、別の記録媒体が必要になってしまう。これでは合理的とは言えない。どのようにして現場のスタッフが活用するのか、何を確認するために記録を取っているのか、こういった基本の部分をシステム開発会社と共有した上での導入が必要と実感した。システム関連会社から見た介護現場の効率化が決して我々と一致しているとは限らないし、互いに専門用語がわから

ない・実態が見えない・言っている意味がわからないということが話を困難にする原因となっていたので、介護現場に寄り添う姿勢のあるシステム関連会社を選んでいくことが必要であり、同時に我々も、ICTで何を実現したいか・どこまで任せるかということを主体的に提示していかなければならないと考えている。

そしてもう一つ、今後の展開を考えていくうえで、我々が介護人材の育成をどのように進めていくかについても、より危機感を持つべき項目の一つとして受け止めている。ビッグデータの収集、AI・ICTの活用等による「科学的介護」が新機軸として位置づけられているが、日々のケアにおいては、介護者自身が日々の記録から利用者の状態を把握することが不要になるというわけではない。むしろ的確な判断というのは、やはり専門職にゆだねられるものであると考えたとき、AI・ICTを一つのツールとしてどのように活用するか、活用できる人材をいかにして育成していくか、これも現場の大きな課題と言える。

ICT関連機器の導入にあたっては、高額なものになるため、完璧なものを求めてしまう傾向があることも自覚している。しかしながら、やはり自分たちが大切にしているケアを実践できるものでなければならないと思うし、こだわっていきたいと考える。

(4) ICT導入・今後の課題

1) 業務効率化に資するAI・ICTの導入検討および受け入れに当たっての基礎づくり

こうした人材活用に加えて、AI・ICTの積極的な活用も検討したい。期待したい機能は、①介護情報の音声入力システム、②個室など介護者がいない場面での事故検証のための自動録画システム、③介護データの自動集積・分析、④要介護者へ装着し自立支援に資するもの、⑤介護者の負担軽減に資するもの、⑥施設建物のメンテナンスに資するもの、である。

ただし、AI・ICTの導入は現状では職員の判断や実践を補完するものであり、今後はその仕事や技能の代替となるように研究・開発されることが望ましい。介護の仕事の負担を軽減して効率化を図り、生産性向上と職員の定着を促すものとしての前提条件を踏まえて検討を進めたい。

AI・ICTの導入には多額な諸費用が必要であり、それに対する支援策として施設の設備基準へ盛り込むなどの改善を期待したい。こうした取り組みから、施設の安定的な持続可能性を高めたい。

実際の導入にあっては、安定的な運用と業務効率化の成果を図るために、職員への理解を促して行くことが必要となっている。そのため、先駆的にICTの導入に取り組んでいる事業者の実践や、開発事業者の取り組みを学び、自法人での運用を想定した具体的議論を進めていきたい。

第5章 研修企画委員会（責任者会議に併設）

1. 研修と研修体系

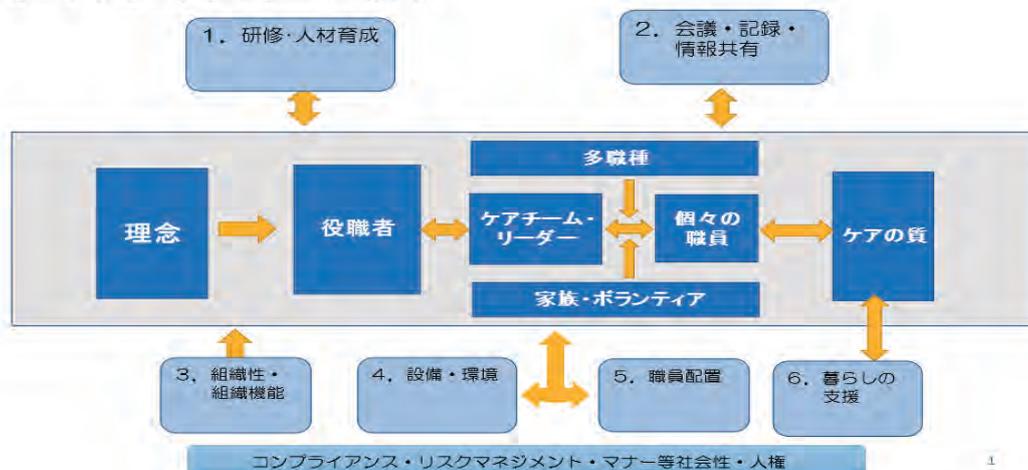
ここでは、平成24年度からスタートしたスーパーバイザーによる巡回訪問でグループ法人全体の課題として明らかになった研修と研修体系について言及する。リガーレグループのアセスメントシート（図1）にもある「研修・人材育成」は、尊厳や自立、自己決定といった理念に基づくケア・サービスを生み出す担い手である人材育成の機能として大変重要な仕組みである。特に、介護・福祉の現場では、サービスエンカウンターで直接利用者や地域と関わる人材の質がケアやサービスの質を決定づけるという特長がある。したがって、ケア・サービスの質向上は、人材育成と質に等しいと考えても過言ではない。にも関わらず、スーパーバイザーの巡回では次にあげる課題が発見された。

各法人では研修計画に基づく研修は実施していたが、①キャリアパスに応じて体系化されていない②研修科目ごとのねらい、対象者、到達目標が不明確③研修の企画実施は担当する職員に委ねられていて組織全体で取組まれていない、といった課題があった。研修の担当者は、スーパーバイザーから「研修を通じてどんな人材を育成するのか」といった問いに直面して研修と人材育成とのつながりに気づくといった場面があったことは印象的であった。

また、いずれの法人も採用時に新人研修を実施しているが、一つの法人単位では年度によって新人採用がない場合や、1、2名といったことがあり、その場合、演習やグループワークを行い意見交換するといったことも難しいといった状況も発見できた。更に、2年目以降の職員は、キャリアや経験が多様であっても現任者として一括りで研修する場合や、2年目以降は計画化されていない場合も見られた。

介護という特長から求められる研修や人材育成の在り方と現実の研修や研修体系が乖離しており、この点に強く問題意識をもち「リガーレ統一研修」は始まった。それは、リガーレグループ法人のケアの質、チームの質を標準化するための具体的な事業の始まりでもあった。

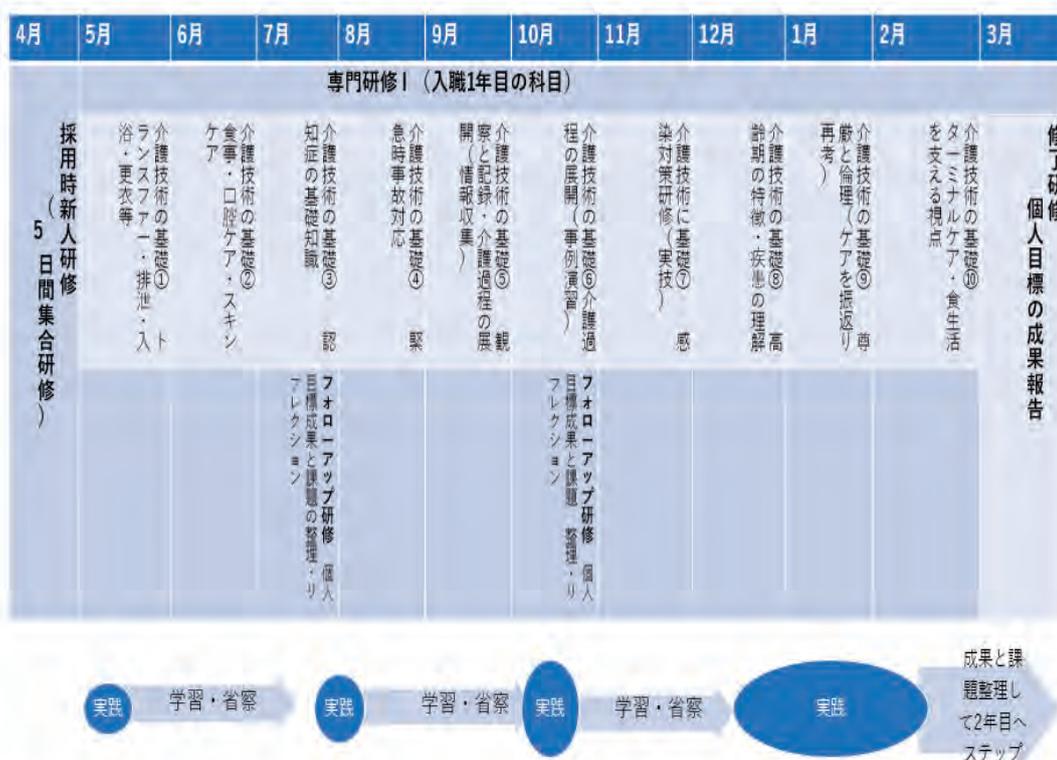
リガーレアセスメントシート（図1）



2. リガレグループ統一研修の概要

ここでは、グループとしての OFF-JT (Off the Job Training) の仕組みであるリガレグループ統一研修（以下「統一研修」）とその特長にふれる。統一研修の特長は、①経験別に対応する科目構成である。入職1年目の専門研修Ⅰ、2年目以降の専門研修Ⅱ、3年から5年目の中堅職員でOJTの担い手に対する専門研修Ⅲよといった構成になっている。②職位、職責別に対応する体系がある。チームのまとめ役のリーダーに対する研修、複数チームのマネジメントを担う役職者に対象の研修体系がある。③いずれの体系も、到達目標があり、1年をかけて学ぶシラバスで構成されている。④すべてのプログラムは、尊厳、自立、パーソンセンタードケア、地域で暮らしを支えるといった理念を基軸にしている。講義と演習で考える、発言することで主体的に学び、実践の省察の場にもなっている。⑤SDS (Self Development System) として、資格取得支援講座、実務者研修、介護福祉士ファーストステップ研修を提供し、グループ法人職員のキャリアアップ形成をバックアップしている。これらの研修計画にして毎年65回以上実施しており、令和2年度の実績では延べ974名のグループ法人職員が参加した。(図2.表1)

新人育成の仕組み (図2)



3. 研修と研修体系のブラッシュアップと経緯

現在の研修体系に至るまでには、スーパーバイザーによる巡回訪問で発見した人材育成の課題から研修内容や体系の見直しやリガーレグループ研修企画委員会での課題検討をくり返しブラッシュアップしてきた経緯がある。ここからは、その経緯について述べたい。

平成 28 年度までの統一研修では、①採用 2 年目以降は経験やキャリアに大きな差があっても専門研修Ⅱ（現任者向け）体系のみとなっていた。②役職者研修の対象はチームリーダーと複数チームをマネジメントする役職者が同じプログラムとなっていた。③1 回 2 時間の研修では、演習やグループワークの時間が短く十分に議論できないといった研修時間の課題が明らかとなった。これらの課題を解決するために、新たな研修体系では、採用 2 年目以降の専門研修Ⅱを、専門研修Ⅱ（採用 2 年目以降）と専門研修Ⅲ（採用 5 年目以降）に分離してそれぞれ体系化した。また、リーダー以上の役職者に対して、リーダー研修（ケアチームリーダー対象）と役職者研修（複数チームのマネジメントを担う職員対象）に分離してプログラム内容を整理した。研修時間に関しては、1 回 3 時間半に拡大し、演習やグループワークで充分議論できる時間を確保できるようにした。

平成 29 年度新体系で実施したが、研修企画委員会では①現場における介護技術の習得を補完する、介護技術の研修が必要②学びの順序を整理するため研修プログラムに順番の入替えが必要③専門研修Ⅲの対象者はチームで OJT を担うことから後輩に対する指導法も研修内容に取入れる必要、といった 3 点の課題を整理した。スーパーバイザーによる巡回訪問においても「部下や後輩への教え方、伝え方、育成に仕方がわからない」といった悩みの相談を受ける場面が複数あった。

平成 30 年度からは、専門研修Ⅲは OJT を担う 5 年目以降の職員対象の体系と位置づけ、現場で人材育成を担う職員の OJT を支援する内容に再編するに至った。また、役職者研修の内容に、スーパービジョンに関する学習とマネジメントの実践事例の検討、ピュアスーパービジョンを用いた演習を取入れた。

令和元年度の新たな取組みケアワークで大切は視点である生活の自立の視点としてリハビリテーション（re-habilitation：人権復興）の考え方を学ぶ研修を実施した。施設サービスの利用者が重度化する中、身体的自立よりは心理的社会的自立に重きをおくといった傾向はみられなくはない。しかし、一方で、専門職側が、身体的重度であることを前提に身体的な機能の復興や支援をあきらめてしまっていないかといった課題がある。そこで、リーダー役職者合同研修として次のプログラムを加えた。

第 1 回 人の身体や構造の理解「リハビリテーション概論」

第 2 回 人の身体や構造の理解「生活に必要な運動学」

第 3 回 人の身体や構造の理解「生活支援に生かすリハビリテーションの視点」

リハビリテーション研修の成果としては①リハビリテーションの概念学び、介護もリハビリテーションも基軸とする考え方や理念は共通するということを確認できた。②介護現場では、「リハビリ」という言葉でまとめがちであった行動が、実は介護の専門職が担える

ことがあるという気づきがあった。つまり、理学療法士や作業療法士でなくても、暮らしを支える介護職にできることがあることを知ったことである。

以上、平成25年度から現在に至るまでのリガーレ統一研修体系変遷と経緯について示した。

4. 新たな課題

令和元年度の終わりから令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けたことは研修事業においても例外ではない。対面の研修、演習やグループワーク中心の研修の実施が危ぶまれたが、早い段階でZoomによるオンライン研修に転換して、令和2年度も計画通りに実施できている。演習やグループワークもZoomのブレイクアウトルーム機能を用いるなどして実施している。

一方で、研修内容や時間は、オンライン研修でも対面と同じくあるいはそれ以上の効果を生みだせるような協議と見直しは喫緊の課題である。具体的には、①講義は短時間で研修テーマを理解できるようにする。②オンライン研修での演習技術を磨く。③オンライン研修の完成度を高めて、オンデマンドにも対応できる教材にする。といったことを推進していくことである。多大な影響を及ぼした新型コロナウイルス感染拡大ではあるが、一方で扉を開いた側面もある。終息後は、依然のように対面中心の研修に戻るとは限らないと予測される。遠隔地であってもオンラインで研修、勤務都合で研修に参加できなくてもオンデマンド用の教材を用いて学習できれば、更に多くのグループ法人の職員に研修を届けることが可能となる。今後は、対面とオンラインやオンデマンドを併用した研修体系とプログラム、教材の開発し研修事業を進めていくことになるであろう。

平行して、このような研修事業を継続するために、研修事業の担い手の確保育成は、グループとしての今後の課題である。新年度は、従来の講師陣に加えて、グループ法人の役職者に講師としての経験を重ねてもらいながら、担い手の拡大と充実を図る。

5. 今後の研修事業と介護人材育成について

医師や看護職といった業務独占の専門職の領域では、入職前に共通の教育課程もっているが、介護職は、多様な教育やルートを経て入職し、経験も知識もバラバラである職員がチームという機能を活用してケアやサービスを生む出している。したがって、他の専門職よりも現場での研修、チーム内でのOJTは重要であり必要である。当事者である介護職も自ら学び研鑽することは必要であるが、しかし、介護人材を育成するOJTの仕組み、研修体系と運用の仕組みといった環境は、組織の機能である。

組織の規模等の問題で整備が難しい場合に、グループで研修事業を行い人材育成の環境をつくることの成果や意義はここ数年蓄積された。今後、介護人材の育成は、大きくは教育現場との連携と、足元のOJTの標準的なプログラムと仕組みが必要ではないかと考える

6. 特別研修

令和 2 年度は、外部からも専門科を講師に招き、専門的知識の習得、実践的技能の向上、今後の介護保険制度の動向を鑑みて備えるべきことなど、多様なテーマで研修を企画して、特別研修としてグループ法人の職員に学びの場を提供することができた。

(1) 介護報酬改定を前に、「LIFE の概要・運用について」

実施日：令和 3 年 3 月 3 日（水）

参加者：リガーレグループ職員 16 名

内 容：講師 社会福祉法人六心会 愛須 和美、小菅 知子

介護老人保健施設で導入されている CHASE・VISIT の運用方法を参考に令和 3 年度の介護報酬改定で新たに導入される「科学的介護情報システム (Long-term careInformation system For Evidence; LIFE ライフ)」の概要を学んだ。

効 果：開始に向けて各法人の準備等、開始までの具体的なスケジュールの確認を行い、運用のイメージを掴むことができた。

(2) ライフ LIFE への経過とこれからのケア研修会

実施日：令和 3 年 3 月 27 日（土）

参加者：リガーレグループ法人職員等 25 名

内 容：講師 上智大学准教授 藤井 賢一郎 氏

厚生労働省「科学的裏付けに基づく介護に係る検討会」委員、上智大学准教授の藤井賢一郎氏をお招き、令和 3 年 4 月 1 日より運用を開始される「科学的介護情報システム (Long-term careInformation system For Evidence; LIFE ライフ)」について、その導入の経緯、今後のケア実践への影響などを学ぶ研修会。

効 果：制度改正を前にして、科学的介護の展開における課題、今後福祉経営として取り組むべき課題について提言があり、考える機会となった。

(3) ケアマネジメント研修会「本人らしさに着目したアセスメントとプランニング ～CADL を活用して本人・家族とチームケアを動機づける～」

実施日：令和 3 年 3 月 23 日（火）

参加者：リガーレグループ法人 管理者 介護支援専門員等 17 名

内 容：講師 ケアタウン総合研究所 代表 高室 成幸 氏

地域における暮らしの支援のニーズを明確化するためのアセスメントの視点、着眼点など具体的な例をもとに丁寧に講義で学ぶ。また、ケアプランに落とし込む際の留意点、他機関のサービスとの連携の方法についても実践的な講義で学びを深めた。

効 果：ケアマネジメントとアセスメントの基本と専門職としての価値に立ち返る場となった。ケアプランでの表現の仕方など、実践現場での O J T では届かない細やかな工夫や方法の助言などがあり、すぐに自職場で役立つ内容を提供できた。

(4) リガーレグループ実践事例発表会

実施日：令和3年3月17日（水）

参加者：事例発表者 リガーレグループ法人職員

内 容：コメンテーター 日本大学文理学部教授 内藤 佳津雄 氏

オンラインでの実践事例発表の試み、グループの4法人より以下の事例発表と発表に対する意見交換、コメンテーターのコメントをオンラインで法人間をつないで実施した。

北桑会「ショートステイ利用者の充足度UPを図る」

はしうど福祉会「認知症ケアへの取り組み」

六心会「新人職員育成プログラムを通して見えたこと」

リガーレ暮らしの架け橋「いままでもこれからも住み慣れた地域で暮らし続ける」

効 果：報告者にとって、実践の成果と課題を整理する機会となった。また、グループの実践を8法人で共有し他法人の実践に互いに学ぶ場となった。コメンテーターからのフィードバックで、実践に対して客観的な評価や助言を受けることができた。

(5) チームリーダーファーストステップ研修

実施日：令和3年3月15日（月）16日（火）

参加者：リガーレグループ法人のチームリーダー

内 容：講師 日本大学文理学部教授 内藤 佳津雄 氏

ファーストステップ研修の「問題解決思考法」「自職場課題の分析」をテーマに講義と演習でチームのまとめ役としてのリーダーに必要な考え方、問題の捉え方、分析と具体的な行動の立案について学ぶ。

効 果：小規模チーム運営における問題の捉え方、問題の分析と思考過程について、講師からマンツーマン指導で学ぶことにより、大規模な研修ではつかみにくい思考法について理解度が向上した。

第6章 スーパーバイザーによる巡回事業

1. スーパーバイズ事業の概要

リガーレグループの事業として、前章で報告したリガーレグループ統一研修に先駆けて平成24年度後半から開始した、リガーレグループのスーパーバイザー（以下、SV）による巡回事業がある。平成24年度後半から本格的に開始した、リガーレグループにおけるスーパーバイズ支援とスーパーバイザー（以下、SV）による巡回の事業であるが、統一研修によるOJT支援と合わせてグループ内のケアの標準化のために中心的な事業となっている。本来、SVは、組織内に配置されており、十分な経験と知識のある専門職が後輩や部下にスーパービジョンを展開し教育的、支持的、管理的機能を駆使して介入する。組織内のSVは、上司が担っていることも多いが、上司としての関わりとSVとしての関わりは必ずしも等しいとは言えない。リガーレグループのSV事業は、SV機能を外部化してグループ法人への巡回によって行っている。

SV事業によるグループ法人への巡回は、法人ごとの課題を「研修・人材育成」「会議・記録(情報共有)」「組織性・組織機能」「設備・環境」「職員配置」「暮らしの支援」6つの視点で整理し、課題共有し、課題解決の行動計画（アクションプラン）を作成、解決および改善に進む過程にSVとして介入し、伴走していく。（図1）リガーレグループのアセスメントシートで示された、AS1「研修・人材育成」、AS「会議・記録(情報共有)」場面でのサポートや介入が内容としても頻度としても多くを占めている。

2. スーパーバイズ事業と支援の特徴

（1）定期的で継続的な巡回訪問

スーパーバイザーによるグループ法人の巡回訪問は、法人ごとの課題により、その頻度や時間、内容は異なる。月1回～4回、2時間～6時間程度、内容としては、個別ケースの相談から会議への参加と多様であるが、いずれも定期的で継続的であるということである。定期的で継続的な巡回を行うことで、客観的な視点での助言や経時的な変化や成果といった評価をフィードバックすることができる。

（2）スーパーバイザーの役割

リガーレグループでは、グループ法人を巡回訪問してスーパーバイズを行っているスーパーバイザーが、グループ集合研修の講師も担っているとい点が特徴といえる。巡回訪問で発見した現場の課題を基に、それらを解決するために有効な研修内容やプログラムを開発していくことができる。したがって、研修内容は、知識や技術の習得にとどまらず、ケア理念の浸透、介護観をみがく、学んだ知識の理解を深める演習が中心となっている。

(3) 具体的に以下のようなことを行っている。

- 1) 事業所内の研修体系の整理
- 2) OJT の仕組みづくり支援
- 3) 会議体系の整理
- 4) 会議・カンファレンス運営の方法への介入
- 5) 情報共有の仕組みづくり
- 6) 個別ケース支援の相談
- 7) 役職者のマネジメント課題相談・リーダーのチーム課題相談
- 8) 人間関係の調整

法人	回数	内容
A	6回	・特養会議、主任会議 ・マネジメント課題の整理
B	15回	・特養主任級会議、特養主任・チーフ会議出席 ・事例相談 ・管理者のマネジメント課題の整理
C	2回	・新規事業相談
D	10回	・副主任会議に出席 ・エルダー振り返り会議 ・マネジメント課題の整理
E	61回	・マネジメント課題の整理 ・事例相談 ・行動計画会議・主任級会議・介護会議・BS 育成会議等出席 ・マネジメント課題の整理 ・主任級職員研修・外国人技能実習生受け入れプロジェクト

3. 統一研修とスーパーバイズ事業

現任者に育成については、一般的には、OJT (On-The-Job Training)、OFF-JT (Of-The-Job Training) SDS (Self Development System) がある。研修は OFF-JT にあたり、実践の場を離れて知識の習得、理念に照らして考え方の整理や省察 (reflection) といった場である。リガーレグループでは、この OFF-JT をグループの研修事業として実施していることは、前述のとおりである。しかし、研修の課題は、学びを実際の介護場面や支援と結び付けて活かすことである。ここで、カールパトリック研修効果の測定を参照してリガーレ統一研修の特長を説明する。

*カールパトリックの4段階測定

1段階—Reaction 受講者の満足度

2段階—Learning 受講者の知識、スキルの習得度

3 段階—Behavior 受講者の職場での活用度 行動変容

4 段階—Results サービス、品質の向上

リガーレ統一研修においては、1 段階では、研修を受講する環境（会場環境、利便性等含む）については、年間を通じてほぼ同じ会場を確保できた。講義内容については、担当講師任せになるのではなく、講師チームで内容を協議して提供している。2 段階の受講者の知識、スキルの習得度において、受け身で受講するのではなく、能動的で意図的な知識やスキルの習得に対する動機づけをするために講義だけではなく演習を多用して考えながら学べるように工夫している。また研修に送り出す各法人の上司や先輩には、研修後に「どんな学んできたのか」「どんな気づきがあったのか」「どう生かしていけるのか」といった対話を通じて共有してもらうことをお願いしている。その次の 3 段階の行動変容と 4 段階のサービスやケアの質の向上は、研修では課題であり難しいテーマでもある。

リガーレグループでは、この 3 段階と 4 段階へアプローチする仕組みとしてスーパーバイズ事業がある。統一研修の講師も担っているリガーレスーパーバイザーが、グループ法人を巡回して研修での学びを実践で展開するための工夫の提示や助言を行うことでフォローしている。加えて、巡回しながら各法人の OJT の仕組みやエルダー制、プリセプター制度等が機能するように様々な介入を行っている。

つまり、統一研修と SV 事業は、互いの機能を補完する車の両輪の関係であると言える。

4. . 今後の課題

スーパーバイズ事業は、その効果や成果を客観的な指標ではかることが難しい。それは、人材やチームが生み出すケアやサービスの中に現れるのであるが、ケアやサービス自体、無形であり消滅するという特性があり、評価が難しいうえに、どの部分が SV の働きかけで出現したのか限定することは困難である。一方で、平成 28 年度グループ法人の経営者、管理者、監督職を対象に行った研究者による訪問ヒアリングでは、法人内では気づかなかったことを他者の客観的視点で助言をうけることができる。事例の相談やアドバイスだけではなく、会議に参加、会議の運営を通じて助言が行われるといったこと効果をあげているといった調査結果があった。このような事業は先行モデルが少ないだけに、今後も研修事業と合わせて SV の役割と機能の模索しながら行っていくことになるであろう。

第7章 リガーレ人材確保共同事業

1、事業の概要

介護人材の確保がますます困難になる中、グループとしての強みを生かした人材確保を目指し共同事業を展開した。この事業により、グループとしての利点を生かして各法人の採用窓口の多角化を図ると同時に、この活動からのフィードバックによる各法人の採用力スキルアップを目的とした。特に今年度は、これまで共有が難しかった各法人の採用状況情報などを定期的に本部に集約し、整理した情報や成果を共有した。

事務局体制としては、グループ全体での取り組みをマネジメントする専任人材の配置が2年目となり、事務局として機能強化を図った。

法人ごとに人材確保状況には差があるが、グループとして活動特色、中長期的な視野に立ち次代を担える人材を確保したいという思いを共にしながら、今年度も活動のターゲットを大学新卒採用に主軸を置いた。

2、人材担当者会議の設置

(1) 目的

上記事業展開において、中心となる機関として「人材担当者会議」を設置した。メンバーは、各法人の人材担当責任者とし、月に1回開催、各法人の現状共有とグループとしての活動を検討する場とした。マネジメント職が担当することで、各法人の経営層との意思疎通、情報共有がスムーズに行え、各法人の採用活動とのリンクが行いやすいようにした。

(2) 内容

1) 「各法人の強み」ヒアリングの実施

その過程で、グループの「強みの打ち出し方」を再検討する必要性が認識された。具体的には、複数の法人が連携しているその効果をどのように打ち出すのか、法人を超えて連携している自分たちの実感を如何に言語化するのか等々、採用後の姿を学生がイメージしやすい打ち出し方に苦心した。そもそも、各法人はそれぞれの地域で職員を採用し、育成し、事業を展開しているが、そこでの工夫や特色は整理されていないことも多い。今回はそこを整理、言語化することで、前述の課題解決への糸口とした。各法人は用意されたヒアリングシートに活動の現状を記入、それを元に委員長、副委員長、事務局が各法人を巡回して、実際の担当者から内容のヒアリングを実施した。ヒアリングを実施する中で、各法人自身の強みが可視化され、そこから「重なり合う強み」＝「グループとしての特色」が再認識された。その特色を基に、人材担当者会議で発信方法、魅せ方の具体的手法を検討した。

2) 「学生エントリー把握シート」の共有（巻末「添付資料」参照）

各法人への学生の動きを共有し、リガーレグループとして次に行うべきことを見出すために「学生エントリー把握シート」を各法人が毎週記入し全体で共有を行い学生の就職活動の分析と法人の採用戦略に活用した。

3) 「学生エントリー状況一覧表」の作成

毎週、各法人が作成した「学生エントリー把握シート」を集約し、インターンシップやセミナーで出会った学生が内定に繋がるまでの状況を月ごとにまとめて把握、共有することで、法人の採用活動のあり方等を検討するツールとして「学生エントリー状況一覧表」を作成し、会議でフィードバックを行った。

4) リクルーター活動のサポート

リガーレグループでの新卒学生採用に向けて、平成29年度よりリガーレ各法人若手職員を中心にリクルーターチームが結成され活動を重ねてきた。令和元年度が第3期、令和2年度が第4期リクルーターチームとして活動を継続してきている。第4期リクルーターチームは新しいメンバーが2名加わるも第3期メンバーが多く継続したため前期がブラッシュアップされた活動となった。人材担当者はサポーターとして活動をバックアップする役割を担った。

リクルーターチームは、毎月1回会議を開催し、学生に向けたインターンシップや就職フェアについて話し合いを重ね企画してきた。昨年度まではインターンシップとしてバスで学生をグループ各法人に案内しグループや法人の魅力を伝える「リガーレおもてなしバスツアー」の企画運営を行ってきたが、今年度はコロナ禍にありバスツアーを中止しオンラインでのイベントに切り替える必要があった。そこで、今年度はオンラインでリガーレWebセミナー「まるわかり～発見！フクシの魅力～」やオンライン就職フェア「FUKUSHI meets! Online」、「スタートアップFUKUSHI」、そしてリガーレグループの採用内定者に向けてオンライン交流会の企画運営を行った。オンラインでの開催は初めての挑戦であったが、回を重ねるごとに学生とのコミュニケーションがなめらかになり、リクルーターチームの醸成と同時にリクルーター個人の成長が顕著に見られる一年であった。各リクルーターが自分の言葉で学生に向かって語ることでリクルーター自身が常に内省しながら自身の経験に向き合ってきた。また、チームで培ったスキルやテクニックを各法人での採用活動に活用し貢献することができたと思われる。

5) グループ独自のセミナー開催

令和2年度は、コロナ禍の影響により昨年まで実施していた「おもてなしバスツアー」が開催できなくなり、それに代わるものをWebで行う必要性ができた。目的は従来から行ってきたバスツアーと同様に、インターンシップとして学生に福祉職場の理解を促し、リガーレグループや法人の魅力を伝えることである。そこでリガーレWebセミナー「まるわかり～発見！フクシの魅力～」をリクルーター会議で企画検討され、12月12日（土）に実施することとなった。リクルーターは所属する各法人からオンラインで参加した。内容は、リクルーターがそれぞれ体験してきたことをもとに学生の‘今’のニーズに沿った質疑応答やクロストークなどコミュニケーションを行った。参加学生からは非常に満足であったとの感想の言葉を受けている。

エントリー及び参加学生

エントリー	参加	学校	学年	学部
1	○	京都光華女子大学	1回生	福祉系
2	○	同志社大学	1回生	福祉系
3	○	龍谷短期大学	1回生	福祉系
4	○	神戸女子大学	3回生	福祉系
5	○	京都府立大学	3回生	福祉系
6	×	同志社大学	2回生	
7	×	大谷大学	3回生	
8	×	佛教大学	4回生	

○は当日参加 ×は申し込んだが当日不参加

6) インターンシッププログラムの作成

これまでは、リアルな福祉現場の体験型インターンシップが企画され実施することができたが、今年度はコロナ禍によりインターンシップも積極的に学生を福祉現場に招くことが難しくなり、Webを活用するなどの方法が取られ工夫がされた。そんな中、オンライン式の就職フェアにおいて、Web上でURLやQRを提示し各法人のインターンシップにアクセスできる方法を取り入れた。さらに、内容も感染予防を十分に配慮されたものになったり、今まで試みてこなかった長期インターンシップも企画され、新しい形が模索されていった。

社会福祉法人グループ リガール インターンシップのご案内



社会福祉法人 宏仁会



KAIGOのリアルをまるっと体験コース（1 Dayプログラム）

【テーマ】専断ある介護の実現に向けての課題とは？

【場所】地域密着型特別養護老人ホーム清風荘うらやす（千葉県浦安市）
特別養護老人ホーム夜越山側寮部（青森県平内町）

【内容】

- ①介護体験・見学
- ②カンファレンス参加

【時間】9:30～16:30

【日程】令和3年3月9日～3月23日の期間で、相談の上、決定します。

【連絡先】

社会福祉法人宏仁会 法人本部
長根 知加（ながね ちか）
電話 017-762-5333



社会福祉法人 六心会



あなたの学びがフクシに繋がる！

【まずは1Day体験！】

- ・高齢者福祉って何？ ～事業概要・施設説明～
- ・ホッネが聞きたい！ ～若手職員とトークセッション～
- ・車椅子&リフト車乗ってみた！オムツってこんなにあるの？ ～介護の基本のキ体験～ 等

【もっと知りたい！2Days more】

- ・介護のリアルを覗いてみよう！ ～介護体験～
- ・学び、伸びる仕組みって何だ？ ～研修体験、キャリアアップ制度説明～
- ・ソーシャルワークって何？ ～ケアマネージャー、相談員に1日入門～
- ・ミライを変える仕事！ ～地域専任職員と地域課題を考える～ 等

【さらには体感する！Long】

- ・もっと深く「ここが知りたい！」 ～カスタマイズなインターンシッププログラム

連絡先

社会福祉法人六心会 総務課 採用担当

TEL:0748-48-8300

Mail:chance@rokushinkai.com

担当:林



社会福祉法人 はしうと福祉会



ご利用者1人1人の”あたりまえ”を大切に

インターンシップ 日程を調整して随時対応します。
Zoomを利用してオンラインにて実施します。

【内容】

リモートでの施設見学
専門職とのディスカッション
多職種連携や地域との繋がり
他法人・他施設との連携

連絡先 TET : 0772-75-2496 FAX : 0772-75-2497
メールアドレス : ichigao-odani@ac.wakwak.com
担当者 : 小谷 克久

QR

社会福祉法人 端山園



一生すごせる場所を提供したい。介護の仕事がわかる1日！！

日程：2021年 3月2日（火）、3月12日（金）、3月25日（木）

内容：初心者の方にもわかりやすく、介護の仕事がわかる機会をもうけます。

会場：社会福祉法人端山園 ヴィラ端山
京都府京都市伏見区醍醐下端山町36

アクセス：地下鉄東西線「醍醐駅」下車 徒歩 15分
京阪バス22系統「醍醐和泉町」下車 徒歩 5分

連絡先

メール villa001@villa.or.jp
TEL 075-573-7215
担当 総務 山内

QR

社会福祉法人 北桑会



思わず参加したくなるインターンシップ やりたいことが満載！

インターンシップ A
2/28（日）13：30-17：00 WEB方式

インターンシップ B
3/12（金）13：30-17：00
3/13（土）13：30-17：00 WEB方式(2DAY)

<主な内容>

- ・バーチャル施設内見学
- ・介護教室
- ・職員との懇談タイム
- ・事例からディスカッションなど

社会福祉法人 北桑会 ホームページの採用情報内、インターンシップ専用画面からエントリー。

又はメールアドレスから申し込みください fomoni.mirai@hokusoukai.com

お電話でも受付可能 連絡先:075-852-5220(しゅうざん) 大八木寿樹



社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋

地域と高齢者のつながりを実践から考える

ロングインタビューコース

目的：地域の一人暮らし高齢者を支える社会資源の開発についての検討

内容：一人暮らし高齢者数等の実態確認と記録、事業所スタッフとの意見交換

その他、相談援助業務の補助

頻度：月1～2回 1回2時間程度（期間は要相談）

待遇：活動時間の時間給および交通費を支給 ※近距離の場合は交通費の支給はしない。

問い合わせ・申し込み

TEL：075-366-8025 Mail：rigare-saiyou@kitaco.jp

担当：総務部 加内(かまうち)



LINE

社会福祉法人 緑寿会

「人を 人が 人として」

「人としての暮らし」とは何か、どう生きるといふ事、を問うることや生活の改善です。ご利用者の思いを聞き取り、そのために私達ができることは何か、を問う事です。

- ・安心して暮らしたい
- ・孤独を感じないよう暮らしたい
- ・健康・はげしくとも暮らしたい
- ・費用を抑えて、楽しく暮らしたい
- ・施設生活に慣れたくない
- ・人のために暮らしたい

人によって「暮らし方」は色々だと思います。全職員も、まだまだ勉強中である事実はと承っています。出来る限り、よりよい暮らし方があることを伝えていければと思います。

まずはご連絡下さい！日裡調整いたします。

1日のスケジュール

1000時 10:00開会

1030時 生活実態について、話し合ったり資料をとり、施設見学・体験していただくこと（10:30～11:00）

1100時 フロア会議、利用者への挨拶（施設内巡回）
退会のご挨拶、丁寧な送迎

1200時 昼食（ご利用者さんご自身でご用意いただけます）

1300時 13:00の活動心増進しごと（13:00～13:30）

1330時 終了（送迎）

1500時 終了（送迎）
介護・福祉のことについて、ご質問等も承りさせていただきます。

1600時 16:00閉会

連絡先 京都市山科区大塚野浜町3番地
社会福祉法人 緑寿会
特別養護老人ホーム 山科苑 採用担当 中谷まで
電話 075-593-0800
yamashinaen@ryokujukai.com



社会福祉法人 松光会

「介護業界」についてご存知ですか？

介護業界を全く知らない人が対象です。

介護現場で働く職員の生の声をお聞かせいたします。

- ・職員さんは、なぜ、介護業界で働くと思ったのですか？
- ・職員さんは、どんな仕事をしているのですか？
- ・職員さんは、どんな暮らしを送っているのですか？ など

介護業界で働く職員を少しでも知ってもらいたいです。ぜひ介護業界に対するイメージが変わると幸いです。

<連絡先>

メール:ishimoto@shizuhararyo.com

TEL:075-741-2866

担当:石本智裕

QR

8つの社会福祉法人 所在地



7) 就職フェアへの参加

①2021「FUKUSHImeets!Online」

主催：FACEtoFUKUSH

参加法人：32法人

日時：令和2年5月17日(日) 12:00~17:00

形式：オンライン形式

場所：きたおおじ hanale 1Fをスタジオにして実施

担当職員：全体ファシリテート 六心会 1名 リガーレ暮らしの架け橋 1名

メインリクルーター 緑寿会 1名、リガーレ暮らしの架け橋 1名

機材、技術 六心会 1名 リガーレ本部 1名

画面プロデュース リガーレ本部 1名

参加学生：112名 内リガーレブース訪室2名

学校	学部	卒業	現住所	帰省先
佛教大学	社会福祉学科	2021	京都	滋賀県
北海道教育大学	理科教育専攻	2021	北海道	北海道

②2022「FUKUSHImeets!Online」

主催：FACEtoFUKUSH

参加法人：30法人

日時：令和3年3月4日(木) 12:00~17:00

形式：オンライン形式

場所：参加職員は各法人からオンライン参加

担当職員：リレープレゼン リガーレ暮らしの架け橋 1名 (リクルーター)

ブース説明 はしうど福祉会 1名 北桑会 1名

リガーレ暮らしの架け橋 3名 (リクルーター)

機材、技術 六心会 1名 リガーレ本部 1名

画面プロデュース リクルーター全員

参加学生：124名 内リガーレブース訪室16名

学校	学部・学科	卒業見込み年	人数
四天王寺大学	人文社会学部人間福祉学科	2021	1名
四天王寺大学	人文社会学部人間福祉学科	2022	2名
長崎純心大学	人文学部地域包括支援学科	2022	1名
龍谷大学短期大学部	社会福祉学科	2022	2名
京都光華女子大学	健康科学部社会福祉専攻	2022	1名
龍谷大学	社会学部現代福祉学科	2022	2名
大阪大谷大学	人間社会学部人間社会学科	2022	1名
宇都宮共和大学	子ども生活学部	2022	1名
帝京平成大学	健康メディカル学部臨床心理学科	2023	1名
同志社大学	法学部法律学科	2023	1名
天理大学	人間学部人間関係学科	2022	1名
武庫川女子大学	文学部心理・社会福祉学科	2022	1名
佛教大学	社会福祉学部社会福祉学科	2022	1名

③「スタートアップFUKUSHI」

主催：ネクストキーマン株式会社

参加法人：上位認証取得4法人

日時：令和3年2月24日（水） 13：00～17：30

形式：オンラインで法人から参加学生へのスカウト形式

場所：参加職員は各法人からオンライン参加

担当：採用担当者 六心会1名、はしうど福祉会1名、リガーレ暮らしの架け橋1名

リクルーター はしうど福祉会1名、リガーレ暮らしの架け橋2名

技術サポーター 六心会1名

参加学生：24名 ZOOMブレイクアウトルームで全員に対して企業説明

学校	学部・学科	人数
京都女子大学	家政学部食物栄養学科	9名
	家政学部生活造形学科	1名
京都大学	経済学部	1名
龍谷大学	政策学部政策学科	1名
追手門学院大学	経済学部	1名
	社会学部	1名
近畿大学	国際学部国際学科	2名 スカウト1名
	国際学部グローバル専攻	1名 スカウト
武庫川女子大学	健康スポーツ学部	1名 スカウト
大阪人間科学大学	人間科学部子ども保育学科	1名
京都外国語大学	外国語学部日本語学科	1名
同志社大学	経済学部	1名 スカウト

令和2年度はコロナ禍により、参加予定の就職フェアがすべてオンライン形式になった。リガーレグループとしてはオンライン形式での参加は初めての試みであり手探り状態で参加をした。最初のオンラインフェアである2020年5月の就職フェアにはブース来訪学生が2名であったが、2021年3月には16名の学生がリガーレグループに興味を持ってブースに来訪してくれた。グループのアピール動画やブースの運営に於いても初回（2020年5月）は内容や進行を事務局主導で作成していたが、次の回（2021年3月）はリクルーターチームが企画運営をすべて行うことができた。このことから新しい試みを試行錯誤しながら進めることでリクルーターチームやリクルーター個人の成長につながったことを実感することができた。また、今年度初めて企業から学生をスカウトする形式のフェアにチャレンジした。これまでは興味を持ってくれた学生の来訪を待つ形であったため、学生に印象深くするためにインパクトのあるアピールを検討してきた。一方、スカウト形式の場合は法人のペルソナを具体化し共有することがより必要であることが分かった。

課題は、リガーレグループに興味を持ってブースに来訪してくれた学生、あるいはスカウトした学生を各法人の採用活動のラインにどのように繋ぐかである。セミナーやインターンシップのメニューもすでに準備しているが、より多彩で学生のニーズに合ったメニューの開発と採用活動のライン整備が求められる。

8) リガーレ採用内定者交流会の開催

リガーレグループ各法人では、それぞれで2021年度の採用内定者を確保し内定者研修等も企画されている法人もある。しかし、一つの法人では内定者数も少なく、一法人では同期入職の仲間が得にくい課題がある。同期のような励ましあえる仲間の存在は重要であるとともに、入職までの学生から社会人になる不安の解消や現実的な仕事への心の準備

備を整えるために、リガーレグループの各法人採用内定者の交流会を開催した。交流会は、それぞれの法人からZOOMで参加し、内定者と年齢の近い若手職員（リクルーター）とのクロストークを中心に行った。クロストークはリクルーターの体験から内定者の思いに寄り添うような内容で進められ、参加内定者たちもリラックスして交流できた。そして、各法人の理事長からも内定者に向けた励ましの言葉が贈られた。内定者交流会は今回が初めての試みであったが、4月の入職に向けて学びあい励ましあえる同期の仲間がいることは入職への準備と安心感を得るために大切なことと認識できたイベントであった。

社会福祉法人グループ リガーレ
代表者からのメッセージ

社会福祉法人グループ リガーレ 代表
社会福祉法人 リガーレ暮らしの受け継ぎ
理事長 山田 孝正

社会福祉法人グループでは、皆さんのように新しく採用された皆さんだけでなく、皆さんの先輩社員まで、だれもが経験と役割に応じて学び成長できるための研修を共同で行っています。皆さんは、先ず経験された事業所における自身の内部や地域での役割を学びますが、同時に、法人は皆さんも同様の経験と学びが自らの成長を、ぜひとも活用してください。

社会福祉法人 福山園
理事長 山内 孝雄

リガーレグループ採用内定者めぐります。
リガーレグループは正社員で採用、ユニバーンイサー、人材をおか協力し合いながら高品質の質の高い介護を提供しています。
採用内定者のみなさまの方で弊の問い合わせをお願いします。

社会福祉法人 北高会
理事長 園口 武美

新採用の皆様、令和の年度の入職内定、まことにおめでとうございます。
リガーレグループの各法人の新しい仲間として皆様をお迎えすることができ本当に嬉しく思っています。
今、時代はまさにコロナ禍の中であり、困難な時期も大変苦しかったと思います。そして、これから社会の生き方が大きく変わっていくことが予想されますが、高齢者福祉の仕事を通して、そしてリガーレグループの法人への就職を決めたことが、正しい選択だったと思えるよう、共に頑張っていきます。
皆様のご活躍を心より期待しています。

社会福祉法人 六心会
理事長 堀 洋三

新しいキャリアがいよいよ始まりますね。
自分が「面白い」「好きだ!」と思えることを「シフト」のどこかで探してみてください。
見つかったらそれはきっとあなたのキャリア・アップを促せるチャンスです。
一緒に仕事ができることを楽しみにしています。

社会福祉法人 雲仁会
理事長 長根 純子

内定者のみなさま、ようこそ。
新採用さんとしてのスタートラインに立ちました。リガーレでは、先輩方が丁寧な成長への後押しをさせていただきます。共に悩みを語り合い、一緒に成長する人財の仲間と出会ってください。
どうぞ、あなたらしい「花」を咲かせてください。あなたの働きが、そのおありの環境で、大きく花開きますように、期待しています。

社会福祉法人 ほんとうの福祉会
理事長 大村 隆

令和3年度の内定者の皆さん、いちがお顔を就職先に決めていただき、心から感謝申し上げます。
私は、令和2年4月より福祉施設と福祉サービスの世界とを法人人の専業主婦に就任しました。経営者、職員を見ていくと、私には、皆さんが卒業を待たないが卒業生が働いているように感じられ、そして、笑顔でご利用されるお客様との関係と接している感じ。この仕事の素晴らしさを語られるようになりました。内定者の皆さんが、この誇り高き職員の一員として活躍に働いていられることが最も嬉しくなります。ぜひ、理念の実現に向け、共に頑張ってください。

9) 広報誌「COCOLO5号」の発刊

広報誌「COCOLO」は、外部への広報と共にリガーレグループ内の職員に向けたインナープロモーションをも目的とされている。それぞれの号ごとにテーマが設定され、第1号は創刊号として各理事長によるスペシャルトーク、第2号は充実したプライベートと仕事を楽しみにする職員、第3号は地域と共に歩む法人の取組、第4号はリガーレの人材育成（統一研修・スーパービジョン）、そして第5号はグループ法人の地域課題の取り組みにスポットをあてる。これまでそれぞれの法人が当たり前のように行ってきた地域活動が、実は社会の隙間を埋める地域にとってかけがえのない活動であったりする。その活動を改めて見える化し客観的に各法人の地域貢献について認識し共有することが必要と考え今回のテーマとなった。

10) 外国人技能実習生の育成

平成30年より、想定される日本国内の労働者人口減少を見据えて、リガーレグループ内で外国人雇用の検討を行ってきた。リガーレグループでは、平成29年度から管理団体である「協同組合BMサポートセンター」との連携を始めており、フィリピンからの技能実習生受け入れ手続きを端山園・北桑会・六心会の3法人が行った。令和元年10月に6名の実習生が入国し、同11月に各受け入れ法人に各2名ずつが配属され実習が始まった。リガーレグループとして受け入れ3法人は、実習生の生活上のサポートや育成状況の共有を図り、実習生が不安なく学び介護技術の習得ができると共に、日本語検定の合格を目指して情報共有を行ってきた。令和2年7月に技能実習評価試験を受験し、それぞれ3法人が受け入れている6名全員が合格をした。12月と2月に実施された日本語検定N3には2名が合格となった。

外国人技能実習生を受け入れることで、介護現場の職員も客観的に自分たちのケアを見つめ直し、また指導を通して職員自身の成長を実感するなどの大きな成果を見ることができた。今後は、外国人技能実習生の受け入れや育成体制の調査研究を行い実習に生かしていくことが求められる。

3、今後の課題

グループの特色として、「個々の法人がそれぞれの地域で特色ある地域活動、地域支援を行う姿」が共通項と捉え、WEBセミナーや就職イベントの際に大きく打ち出した。リクルーターとして選任された若手職員には、自己の法人の特色とグループとしての特色がリンクされ、よりリアル感を持って言語化できたと考える。また、グループとして取り組んだ採用活動で得たノウハウ、例えばリクルーターの成長やインターンシップ、セミナーの組み立て方などは各法人の採用力向上に繋がった。

今後の課題として、グループ一括採用の形を選択していない中、グループの強みをいかに各法人の採用に繋げるかが課題としてある。

リガーレの特徴や魅力が、応募者にとってどの法人でも体験でき自己の成長に繋がると感じられるか、その発信方法にグループとしての人材募集は掛かっている。コンソーシアムとしての魅力、可能性を伝えられる発信方法をさらに工夫したい。