

## 職員の確保・定着と福利厚生での取り組みについて

社会福祉法人 川福会（大阪府）

住 所 大阪府東大阪市出雲井本町 3-25

TEL 072-964-0290

URL <http://www.kawafukukai.jp/>

- 経 営 理 念
- ・わたしたち川福会は、あらゆるネットワーク・社会資源を活かし、皆様に喜びと満足を提供できる法人をめざします。
  - ・わたしたち川福会は、地域の身近な拠点として、地域社会に貢献できる法人をめざします。
  - ・わたしたち川福会は、職員一人ひとりが真心のこもったサービスに努め、日本一の法人をめざします。

事 業 内 容  
及 び 定 員

特別養護老人ホーム（54名）	1 場所
特別養護老人ホーム（130名）	1 場所
特別養護老人ホーム（100名）	1 場所
介護老人保健施設（100名）	1 場所
介護老人保健施設（99名）	1 場所
軽費老人ホーム（60名）	1 場所
軽費老人ホーム（66名）	1 場所
認知症グループホーム（9名）	1 場所

収 入  
(法人全体)  
平成26年度決算

① 社会福祉事業	円
② 公益事業	円
③ 収益事業	円
合計	2,607,228,000 円

職 員 数  
(法人全体) 480 名（非常勤含む）

- 当 面 す る  
経 営 課 題
- ◎職員の確保・定着と職員教育の両立
  - ◎介護報酬改定による収益の低下
  - ◎建物・設備の老朽化にともなう改修・修理

**取り組みに  
着手した  
理由、背景**

当法人は5地域に8施設がある東大阪市でも大きな法人ですが、他の施設の人との交流は、相談員やケアマネージャーなど一部の職種に限られ、現場の介護職員は他の施設の介護職員とは余り会話をする事もない状況でした。そのため何か問題があったり悩み事があったりしても相談する人が限られ、行き詰まって退職につながる事例もありました。

また職員の忘年会等も施設ごとに行われ法人としての一体感がなく、その他の福利厚生  
の取り組みは行われていませんでした。

**取り組みの  
現時点  
での効果**

特に新卒新入職員の退職が減少し、計画的な職員教育・職員育成とキャリアアップが行いやすくなってきました。今後も福利厚生制度とともに教育制度も充実させて、職員確保と職員教育に努めていきたいと思ひます。

## 職員の確保・定着と福利厚生での取り組みについて

社会福祉法人 川福会

### ★社会福祉法人 川福会について

平成57年に最初の特養を開設して以降、東大阪市における介護のパイオニアとして地域の皆さまに貢献できるよう取り組んできました。現在では特養3つ、老健2つ、ケアハウス2つ、グループホーム1つを運営する東大阪市でも大きな法人となっています。

### ★地域ごとの施設について

5つの地域に分かれて施設があり、地域間での職員の交流は少ないのが現状でした。

- ・枚岡地域（職員数130名）  
特養1、老健1、ケアハウス1
- ・布市地域（職員数名115名）  
特養1、グループホーム1
- ・箕輪地域（職員数131名）  
特養1
- ・長田地域（職員数73名）  
老健1
- ・喜里川地域（職員数18名）  
ケアハウス1

### ★福利厚生制度の目的

- ①職員間の交流が活発に行えるようにすること
- ②法人としての一体感をつくること
- ③働きやすい環境をつくること
- ④仕事の慰労をすること

その結果 → 職員の確保・定着に繋げる

### ★具体的な取り組み

#### ①同好会活動への支援

平成25年からスタート

- ・現在は、軟式野球、バレーボール、バスケットボール、ヨガ、クレイクラフト、ラーメン研究、音楽の7つが活動中ですが、月に2～3回活動している同好会や、2か月に1

回の同好会もあります。野球場・体育館の使用料や講師派遣料などの補助を行っています。

#### ②新歓ボウリング大会&懇親会の開催

平成25年から毎年4月に開催

- ・新卒職員対象として平成25年から新歓ボウリング大会&懇親会をスタートし、新卒職員と職場の先輩・上司と交流していただいています。

#### ③バーベキュー大会の開催

平成25年から毎年8月に開催

- ・平成25年は職員対象としてスタートし、平成26年からは職員の家族も対象として参加範囲を拡大しました。夏休みの家族向けイベントとして定着してきました。

#### ④日帰りバスツアーの開催

平成27年から開催

- ・平成27年3月に最初の日帰りバスツアーを開催しました。好評だったため、継続することとし次回は平成27年11月の予定です。

#### ⑤がん検診への補助

平成26年から開始

- ・市区町村（地方自治体）で行っているがん検診の個人負担分を補助し、職員の健康維持を図りました。

#### ★取り組みの結果

バーベキュー大会や日帰りバスツアーなどの実施や各同好会活動をとおして、徐々に地域間・施設間での交流も活発になってきています。また新入職員も、一週間の合同研修からスタートし、新歓ボウリング大会やフォローアップ研修をとおして、同期としてのまとまりができ、定着率も上がってきています。