

---

# 社会福祉法人永春会の取組み

永春会では令和4年2月に福祉型障害児入所施設・生活介護事業所を開設いたしました。とりわけ「聴覚」に障がいのある子供たちにとって、日々居心地がよく、自身の将来像を明るく描ける環境が整えられるよう準備を進めております。

また生活介護（通所型サービス）においては、地域に暮らす障がい者の皆様が、日々の暮らしの中で「楽しかった」「充実した時間だった」と実感できるひと時が過ごせるような支援を目指していきます。

そして特定相談支援事業では、葛飾区内で障がいをお持ちの方々に対し、日常生活で困っていることなどを聞き取り、適切にサービスへ繋がられるように支援してまいります。



社会福祉法人 永春会

---

# 企業概要

- 企業名

- 社会福祉法人 永春会（千葉県松戸市）

- 実施事業

- 就労継続支援、障害児入所施設、生活介護など（葛飾区）

- 特別養護老人ホーム等の介護保険事業

- 社員数

- 約200名（うち非常勤70名）

- 障害福祉事業の従事者20名程度



# 採用に向けた取組み

## ● 福祉系学校以外にもアプローチ

- 採用経路として最も多いのは福祉系学校からの新卒採用又は実習生から採用のケースです
- 一方で、一般の四年制大学にも異なるアプローチをかけており、福祉の仕事を通じて経営や企業運営を学べることなどを魅力に応募してくるケースもあります



# 育成に向けた取り組み①

## ● 新卒者を対象とした研修プログラムは5日間

- 新卒者を対象とした研修は5日間、介護・障害、種別を問わず全体での研修を1日、その後4日間は種別毎の研修を行います
- チューター制度は、3ヶ月程度の期間を設定し、概ねこの期間で一人前になれるようプログラミングされています

階層別研修体系

区分		研修テーマ							
管理職層				労務管理 マネジメント	医療・福祉 の動向				
監督職層									
リーダー職層				リーダーシップ 目標管理			コミュニケーションカ	理念の浸透	問題解決力
一般職層	5～6年目								
	2～3年目			チームワーク					
	新入職員	職業倫理 接遇	仕事の基礎						

# 育成に向けた取り組み②

## ● キャリアエントリーシートで自身の将来を描く

- 自身の将来像を上司や人事部に相談しながら思い描き、本人の意向に沿って、人事異動や職務内容を企業が調整します



## ● ダブルワークの解禁

- 正社員にも副業を解禁しています
- 本業以外のフィールドで培った人脈や知見を活かしてくれているケースもあり、企業として今後も容認していく方針です



# 定着に向けた取組み①

## ● 多様な働き方支援

- 介護部門では異動の有無、変則勤務の可否、週休3日制など本人の意向やライフスタイルに合わせた働き方を選択できる仕組みを整備しており、障害部門でも導入を検討しています

### ワークライフバランス重視

#### 選択制正職員の導入

「時間帯指定型」「休日指定型」「休日増加型」  
それぞれのライフステージに応じて働き方を選べます。  
また、ダブルワーク（正職員の副業）も条件付きでOKです



# 定着に向けた取組み②

## ● 現場の意見を人事管理へ

- 仕事に対してできるだけ現場から意見を引き上げています
- 例えば、事業所から最寄駅までの通勤が大きな負担となっている点を踏まえ送迎バスを導入、行事や催し物の準備が残業の原因となっている点を踏まえ行事を縮小（現在は残業ゼロ）、など、年1回職場内アンケートを実施しています

