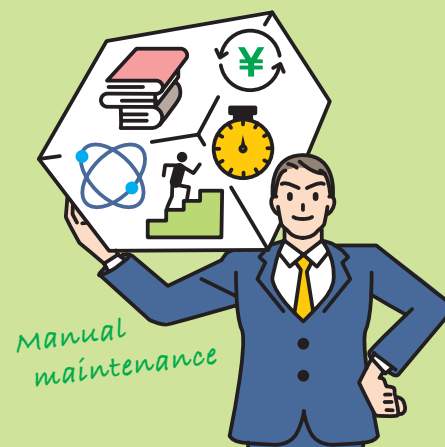
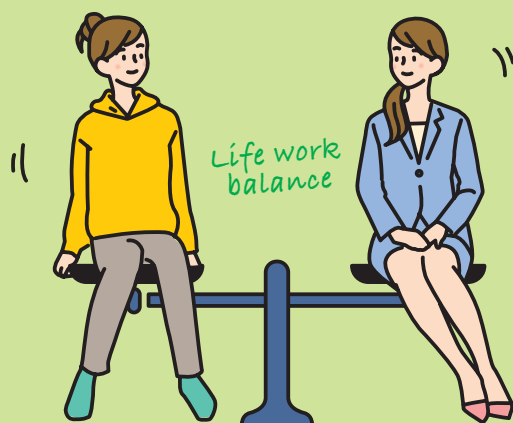


宣言事業所に聴いた
職場がこう変わる!

TOKYO

働きやすい福祉の職場宣言 活用ハンドブック





宣言事業所に聴いた
職場がこう変わる！

TOKYO

働きやすい福祉の職場宣言

活用ハンドブック



宣言事業所に聴いた 職場がこう変わる！事例8選

1 採用

- 働きやすい職場であることを宣言事業で PR 6
- 人材派遣会社に頼らない、人材確保の仕組みづくり 8

2 人材育成

- 園の理念を共有、職員の定着率がアップ！ 10
- マニュアル整備が、働きやすい職場づくりのカギ！ 12

3 仕事の評価と処遇

- 職員評価を明確化して、賞与に納得性を 14

4 ライフ・ワーク・バランス

- 「ライフ・ワーク・バランス」の整備で人材の確保・定着を実現 16

5 職場環境・風土

- 職員が紹介したくなる職場へ！ 18
- 宣言事業で、職員の意識改革 20

公表通知書、宣言マークの活用事例 22

未宣言法人さまへ

「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」4大メリット 24

求職者の方へ

福祉の職場のイメージは？

求職者のみなさんの中には、「福祉の職場」と聞いて「仕事が大変」「お休みが少ない」などのイメージをお持ちの方もいるかもしれません。しかし、実態はずいぶん変わってきています。

国や自治体、そしてそれぞれの法人や事業所は、福祉の職場の職員が働きやすさを実感できるよう、給与等の処遇改善を図ったり、キャリアアップの仕組みを整備したりと、様々な取り組みを進めています。

「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」とは？

東京都では平成29年度から、「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業（以下、宣言事業）」を開始しました。東京都独自の「働きやすい福祉の職場ガイドライン」（以下、ガイドライン）を踏まえた取り組みを行っている事業所を「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業所」として、「ふくむすび」にて公表・紹介を行っています。

求職者向けに具体的な事例を紹介！

本ハンドブックは求職者の方に向けて、「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」を活用して働きやすい職場づくりに取り組む福祉の職場について、具体的な事例をお伝えしています。

ただし、ここで紹介しているのは宣言事業所のほんの一例。そして宣言事業所はどんどん増えています！ぜひ「ふくむすび」にアクセスして、各宣言事業所の情報を見てみてください。きっと求職活動の参考にしていただけるはずです。

ふくむすび

<https://www.fukushijinza.metro.tokyo.lg.jp/>



法人・事業所の方へ

「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」とは？

多くの福祉事業者のみなさまが、人材の確保に頭を悩ませているのではないのでしょうか。そのような事業者のみなさまを応援するためにはじめたのが、「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業(以下、宣言事業)」です。この事業は、法人・事業所の働きやすさに関する情報を公表(宣言)することで、人材の確保を推進するとともに、福祉業界全体の職場環境の向上を図ることを目的としています。

「働きやすい福祉の職場ガイドライン」とは？

働きやすい職場づくりといっても取り組みは様々です。そこで東京都は、働きやすさの指標となる項目を明示した「働きやすい福祉の職場ガイドライン(以下、ガイドライン)」を策定し、このガイドラインを踏まえた職場づくりに取り組む事業所を「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業所」として応援しています。

宣言事業所に聴いた 職場がこう変わる!!

本ハンドブックでは「働きやすい職場」を目指す法人・事業所が「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」に取り組み、様々な課題を発見、解決することによって、どのような成果を得たかということを事例を通して紹介しています。

求職者の方に、より興味を持ってもらえるように、そして今いる仲間により長く働いてもらえるように、「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」に取り組んでみませんか。申請をお待ちしています！

公益財団法人東京都福祉保健財団
TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業
<https://www.fukushizaidan.jp/204sengen/>



働きやすい職場であることを 宣言事業でPR



新卒の採用がなかなかうまくいかない。
就職イベントにも参加しているが、
事業所の強みをうまく広報できず、人が集まらない…。

STEP 1

採用につながるように広
報・PRができていなかった。

STEP 2

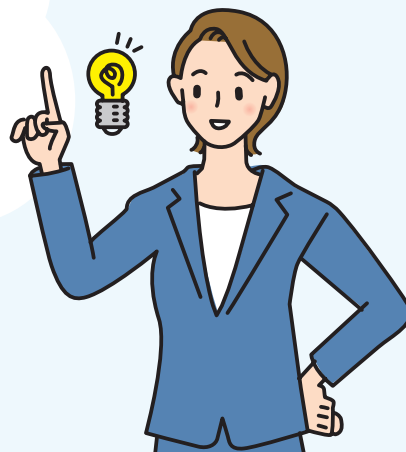
宣言事業に取り組み、宣言
マークや公表通知書を事
業所内外に掲示、広報活動
を進めていった。

STEP 3

また専門学校などの養成
校の先生にも具体的な取
り組みについて、丁寧な説
明を行っていった。



あっ
「TOKYO 働きやすい福祉の
職場宣言事業所」
の公表通知書だ。
組織的に
「働きやすい職場づくり」に
取り組んでいるんだな。



事業所の課題

職員募集をかけても求職者からの反応がない

理由

事業所の強みを効果的に伝える広報・PRができていない

具体的な取り組みの解説

求職者に伝わる広報・PRができていますか？

新卒や第二新卒の採用を毎年定期的に行っていましたが、応募者がなく、採用ができずにいました。何とか採用できるようにと就職イベントに参加していましたが、ブースに人が集まらず、採用につながりませんでした。

そんな時に東京都の広報で宣言事業を知り、取り組みました。そして、宣言事業の宣言マークを使って「働きやすい職場」づくりを行ってい

ることを広報・PRしていこうと考えました。

さらに宣言マークは、事業所内だけでなく、**職員の名刺や名札、送迎車や就職イベントのブース、法人のWebサイト、パンフレット**など様々なところで活用していきました。そのおかげもあり、就職イベント等で求職者の方から宣言事業について尋ねられることが多くなりました。

宣言マークが「採用」のきっかけに

もともと福祉職の養成校と連携し、インターンシップを多く受け入れていました。宣言前はインターンシップの学生や養成校の先生に「働きやすい職場」づくりを行っていることをうまく説明できていませんでした。

しかし、宣言事業に取り組み始めてからは**宣言マークを「話のきっかけ」として利用し、具体**

的にどのような取り組みを行っているのかを丁寧に説明するようになりました。

すると、養成校の先生から**求職者の紹介があったり、求職者から問い合わせがあったりと嬉しい反応**がありました。おかげで、**応募数も増え、安定した新卒採用**ができるようになりました。



養成校との関係が深まり、
求職者の応募数も増え、安定した新卒採用ができた。

人材派遣会社に頼らない、 人材確保の仕組みづくり



人材派遣会社に支払う紹介料が経営を圧迫！
東京都主催の「福祉の仕事 就職フォーラム」にも落選してしまうし。
採用が絶望的だ、どうしよう…。

STEP 1

「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」に取り組み、採用に関して課題があることが判明。

STEP 2

東京都の「介護職員就業促進事業」を利用して、最大6ヵ月間、求職者の受け入れを開始。

STEP 3

非正規から正規職員へ引き上げる仕組みを設け、ライフ・ワーク・バランスを重視した働き方を推奨。

事前に
職場の雰囲気を知ることができたので、
とっても安心！



事業所の課題

人材確保が難しく、
人材派遣会社に支払う紹介料で経営が圧迫されている

理由

採用に関して、事業所が抱える課題を理解していなかった

具体的な取り組みの解説

入職前に事業所の雰囲気を知ってもらえていますか？

東京都主催の「福祉の仕事 就職フォーラム」に落選した際、宣言事業の案内を見てフォーラムへの出展には宣言事業者が優先されることを教えてもらい、取り組むことを決めました。宣言事業に取り組む中で、これまで課題として認識していなかった「採用前の職場体験や職場見学」「職場環境に関する情報発信」などが採用活動において重要であることがわかりました。そこで、東京都の「介護職員就業促進事業」に応募し、**介護業務への就労を希望する方の受け**

入れを半年間行いました。半年間受け入れることによって、現場の雰囲気を知ってもらうことができました。

また新規採用者だけでなく、**今いる職員の定着率を高めていく取り組み**にも着手しました。具体的には、**働き方の選択肢を増やし、非正規職員として働いていた職員を、場合により、時短勤務のまま正規職員に引き上げる仕組み**を設けました。

経営を圧迫していた人材派遣料も激減！

職員の定着率が上がることで、人材派遣会社からの派遣人数を減らし、**紹介料を抑えることができるようになりました**。

また、これまでは職員の離職が多かったり、派遣社員が短期間のみの採用であったりと、仕事

を教える職員のモチベーションが保てないという課題がありましたが、定着率が上がることによって、**教えた職員の成長を見守ることができるようになり**、教える職員のモチベーションが大きく改善されました。



職員の25%を人材派遣会社で賄っていた状況から、10%以下に減少。紹介料を減らすことができた。

園の理念を共有、 職員の定着率がアップ！



4年目の職員から「もっと自分の仕事観に合った事業所で働きたい」と離職の申し出が…。新しい制度のもと、職員と一緒に目指す保育を実現したいのに…。

STEP 1

「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」を知って、「人材育成」「職場環境風土」などの整備が必要であることが判明。

STEP 2

人材育成の面で、「事業者支援コーディネーター派遣事業」を利用し、制度を整備。

STEP 3

自分たちの目指す保育が共有できるようになり、信頼関係が深まった。

人材育成の制度を整えていきたいのですが、どうしたらいいのかわからなくて…。



それではまず事業所のやり方を明文化して、マニュアルを整備していきましょう！



事業所の課題

法人理念や目指す保育が伝わらず、職員が定着しない

理由

目指すサービスを明確化できておらず、マニュアルも整備できていなかった

具体的な取り組みの解説

法人が考える「サービス」を、職員に理解してもらっていますか？

職員の離職が相次いでいた時に宣言事業を知りました。目指す保育を多くの職員と共有したく、**どのように運営者の思いを伝えるか悩んでいた**ところ、ガイドラインの「求める人材像を明確にしている」「マニュアル等を整備し、人材育成に活用している」などの項目に取り組めていないことがわかりました。

宣言事業に取り組む中で、業務マニュアルを作

成するために、**職員間のコミュニケーションも増えていき、わかりやすく伝えることの大切さ**を考えられるようになりました。

宣言後も職員に自己点検に取り組んでもらい、それぞれの考えを共有しています。

お互いの考えを理解しあえ、信頼関係が深まりました。

自分たちだけで解決できない課題は、東京都の事業を活用

改善に取り組むべき項目は他にもありましたが、自分たちの力だけでは難しい課題が多くありました。

そこで、外部の専門家に依頼しようと考え、東京都の「事業者支援コーディネーター派遣事業」を活用しました。

コンサルタントを無料で派遣していただき、人事考課の制度設計などの相談に乗ってもらい、改善に取り組むことができました。

書類だけの評価ではなく、現場に直接来て実態を見てもらえ、**職場の発展に示唆を与える**ヒントをいただけ、改善につなげることができました。



法人と職員の信頼度の向上により、
職員定着率100%を達成！

マニュアル整備が、 働きやすい職場づくりのカギ！



サービスごとにマニュアルはあるけど、数年間更新されていなかったり、見直しが必要なものが結構あるな。
でも、どこから手をつけて変えていけばいいのか、わからないし…。

STEP 1

「とりあえず業務をマニュアル化」していたものの、多くなりすぎて収拾がつかなくなっていた。

STEP 2

「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業」に取り組む中で、マニュアルと働きやすい職場の関係性を理解。

STEP 3

現場で活用できるものを目指し、毎年内容が更新できる仕組みを整備した。

介護技術について調べたいけど、マニュアルがいろんなところにあって調べられない。



マニュアルを毎年更新できる仕組みをつくって、整備。人材育成にもつながった！



事業所の課題

マニュアルが職員の人材育成に、
あまり活用されていなかった。

理由

マニュアルの更新・管理ができておらず、現場のやり方に合ったものになっていなかった

具体的な取り組みの解説

「マニュアルをつくること」が目的となっていないませんか？

サービスごと、新卒職員向け、接遇のマニュアルなどをはじめ、多くの業務でマニュアルを作成していました。そして、様々な業務のマニュアルは主に新人職員にのみ配付していたため、普段、職員が目にする機会はあまりなく、「必要な時に閲覧をする」という状態でした。

しかし、職員がいざ見たいと思っても、置き場所が管理されておらず、また内容についても、定期的な見直しを行っていなかったため現場のやり方に合っていないなど、実際に使えるものになっていませんでした。

マニュアルの整備と人材育成が噛み合えば、
働きやすい職場がつかれる！

そんな時、宣言事業に取り組み始めました。宣言事業の理解を進めていくと、マニュアルを整備することによって、人材育成につながることも、またそれが働きやすい職場づくりにつながることを知りました。

まず、複数あった業務マニュアルの整理、内容の再検討を行いました。そこから職員のマニュアルをサービスごとではなく、一つにまとめ、現場の職員が活用できる内容へ改善しました

（内容の更新についても担当を決め、定期的に行えるよう体制を整備）。

さらに「職員周知」についても、毎年4月に全職員への配付を行い、配付した際には必ずマニュアルについての説明を行うようにしました。マニュアルの配付と説明をセットにすることで、業務への理解が深まり、サービスの質の向上がみられました。



マニュアルが整備できたことにより、
人材育成に活用し、サービスの質が向上した。

職員評価を明確化して、 賞与に納得性を



職員評価制度はあるが、職員評価と賞与が結びついていない。
評価結果も職員にフィードバックができておらず、
職員のモチベーションは低い。
離職率も高いし、どうすればいいんだろう…。

STEP 1

職員に評価のフィードバックができるよう、評価制度を見直す。

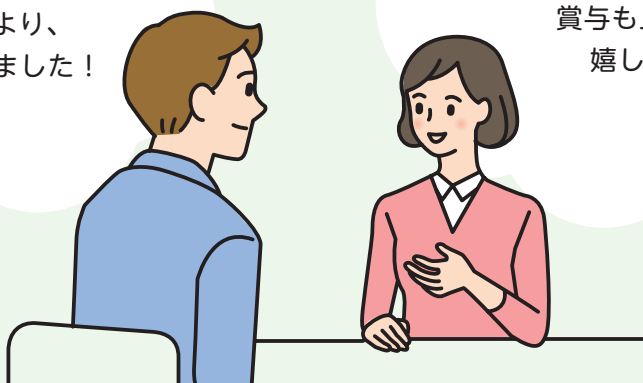
STEP 2

人件費率は上がるが、評価と賞与を結び付け、賞与のベースアップも実施。

STEP 3

「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」にも取り組むことで、制度の充実を社内外に広報することが可能に。

1年間で後輩の指導も
できるようになったので、
A評価をつけました。
賞与も昨年度より、
0.5ヵ月分増額しました！



私のこと、
ちゃんと見てくれてたんだな。
賞与も上がって、
嬉しいな！

事業所の課題

職員の働くモチベーションを維持する仕組みが整備されていない

理由

職員評価が職員にフィードバックできておらず、賞与とも結びついていない

具体的な取り組みの解説

職員が納得する職員評価、できていますか？

これまで職員からは「会社からの評価がわからない」「会社が自分の頑張りを認めてくれないのでは？」といった意見があげられていました。そこで、評価がはっきりわかるように、面談の機会を増やしました。また、職員評価制

度を整理し、今まで一律に支給されがちだった賞与を、評価制度と結びつけるようにしました。その結果、「自分の仕事ぶりが適正に評価されている」などの声が聞かれるようになり、職員のモチベーションアップにつながりました。

宣言事業で制度を広報、定着率向上へ

宣言事業に取り組むことによって、正しく評価される職員評価制度を整備していること、職員の人手不足を解消していきたいことを、現場の職員に特に丁寧に伝え、「働きやすい職場づくり」を会社が行っているということを感じ取ってもらうことができました。

採用活動時にも、宣言事業に取り組んでいることを求職者に伝えると好印象を持ってもらえ、

求職者の志望度が向上しました。また、宣言事業に取り組む法人の姿に、職員には「最近会社が良い風になってきているな」と感じてもらえ、徐々に職員の定着率も上がっていききました。結果、今まで採用のためにかかっていた広告宣伝費や人材紹介会社に支払う紹介料を減らすことができ、職員の賞与のベースアップも行うことができました。



職員のモチベーションと、定着率が上がった！
さらに採用にかかるコストを減らすことにも成功。

「ライフ・ワーク・バランス」の整備で 人材の確保・定着を実現



職員がまた退職してしまった。採用も、うまくいかないし…。
職員が長く働くことができる
「働きやすい職場」ってなんだろう？

STEP 1

ライフ・ワーク・バランスのニーズの高さを感じ、職員の意見を聞くために、プロジェクトを立ち上げる。

STEP 2

「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業」に取り組み始め、職員のライフ・ワーク・バランスを重視した制度を実現。

STEP 3

公表通知書や宣言マークが「職員が働き続けたいと思う職場」の裏付けとなった。

どんな制度があったら、もっと働きやすい職場になると思いますか？

育児や介護と仕事を両立するのは難しいですね。

休暇制度を利用したい職員が気軽に相談できる仕組みがあるといいですね。

事業所の課題

新卒採用の申し込みがなく、職員の定着率も低い

理由

職員が「長く働きたいと思う職場」の仕組みや制度が整備されていない

具体的な取り組みの解説

職員の声に耳を傾けていますか？

日ごろの採用活動の中で求職者から「**休みが確保されていますか**」「**月平均の残業はどれくらいありますか**」など、「ライフ・ワーク・バランス」の質問をされることが多くありました。また職員の離職も多く、**職員が長く働ける職場づくり**に悩んでいた時期でもありました。

そこで、具体的に職員はどのような働き方を求めているのか、職員とコミュニケーションを密にし、離職を防ごうとプロジェクトを発足しました。しかし、把握した要望を踏まえた制度改

善には、ノウハウもなく、なかなか着手できずにいました。

そんな時、宣言事業を知り、プロジェクトと目的が同じだったことから、取り組み始めることにしました。ガイドラインの5分野17項目に沿って法人の制度を見直してみると、**自法人に今必要なこと、足りていない仕組みは何かを整理**することができ、具体的に取り組みやすくなりました。

宣言事業で制度整備をし、定着率も採用数もアップ！

職員に意見を聞いていくと、出産・育児、介護、自身の病気についての休暇の要望が多くあがってきたので、制度を整え、休暇の取得について気軽に相談ができる窓口担当者を設けました。その結果、**休暇を活用する職員が増え**、上記の理由で**離職をする職員が大幅に減少**しました

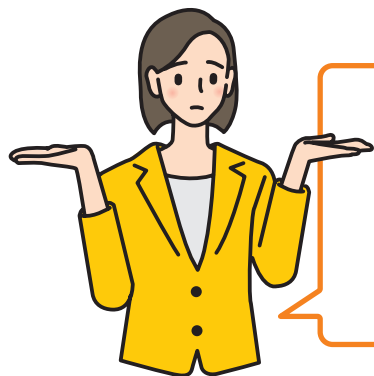
(離職率24%から5%)。

また、宣言事業所になると発行される公表通知書や宣言マークが働きやすい職場づくりに取り組んでいるという裏付けとなり、それを見た求職者が入職することが多くなっていきました。



法人内の「働き続けるための制度」が整うことで、離職率が下がるとともに、採用者が8倍になった！

職員が紹介したくなる職場へ！



保育園を新たに増やすために職員採用を増やしたいけど、
なかなかうまくいかない。

STEP 1

「福祉の仕事 就職フォーラム」に参加できる可能性が高まると聞き、「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業」に取り組み始める。

STEP 2

職員にも取り組みを知ってもらおうと、事業所内広報を行っていった。

STEP 3

事業所内での広報を行うことにより、「働きやすい職場づくり」の取り組みを職員に知ってもらうことができた。

職員を
採用しようと思うんだけど、
いい人材いないかしら？



知人に
紹介したい人材がいます！！



事業所の課題

新園設立のため、
採用人数を増やして募集をかけているが、人が集まらない

理由

職員に「働きやすい職場である」ことが周知・広報できていなかった

具体的な取り組みの解説

働きやすい職場づくりに取り組んでいることを
職員に広報できていますか？

以前から「働きやすい職場」にするため、シフト調整や短時間勤務など「**職員の声**」を**職場環境の整備に活かしていました**。しかし、せっかくつくった仕組みも職員への周知、広報ができておらず「使われない仕組み」になっていました。事業拡大により採用数を増やして募集を行っ

ていましたが成果が出ず、また東京都主催の「福祉の仕事 就職フォーラム」に落選することなどが続きました。何とかこの状況を脱することができないかと考え、宣言事業に取り組むことを決めました。

人材確保で、職員が知人を紹介してくれる

宣言後、園内に宣言マークや公表通知書を掲示したり、職員会議で取り組みの中身を具体的に周知したりしました。その結果「**働きやすい職場づくりに理解のある法人**」ということが**職員に伝わり**、法人を見る目が変わってきました。すると採用活動に変化が表れました。職員募集を行うと、職員から「**紹介したい知人がいます**」

「**知り合いに声をかけてみますね**」と人材を紹介してくれるようになったのです。

現在、採用の際には「職員の紹介」という仕組みが機能し、職員同士がお互い声をかけ合い、**助け合う組織風土が醸成**されてきています。そのため、定着率も高まっており、人材確保に困らなくなりました。



法人の取り組みを職員に理解してもらい、
採用活動も定着率も安定！

宣言事業で、職員の意識改革



「働きやすい職場づくり」や採用活動に力を入れているが、施設長や管理職のみで取り組んでおり、職員が頼りきりになってしまっている。

STEP 1

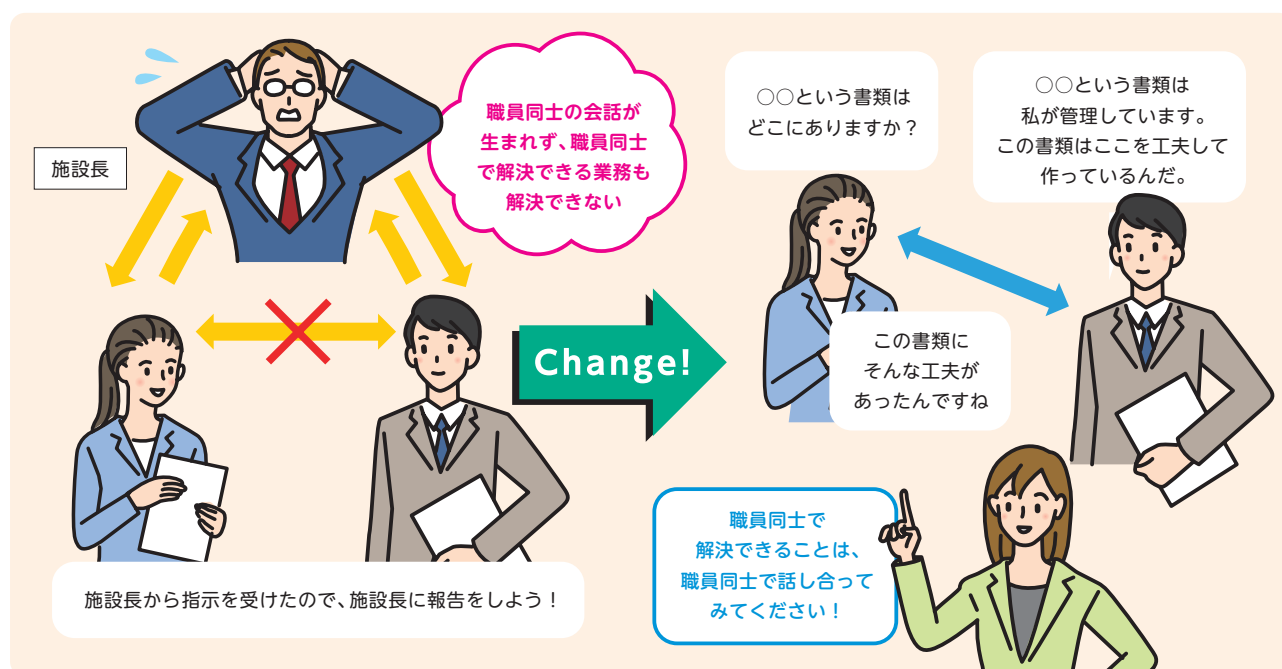
「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」に取り組み始め、職員同士のコミュニケーションがあまりないことに気づく。

STEP 2

職員同士が意見交換、課題を共有できる仕組みを検討。

STEP 3

宣言事業の情報や課題の共有、解決策まで、ワンストップで行う担当者会議を設置。



事業所の課題

組織全体で業務改善に取り組んでいく風土がない

理由

トップダウンの指示が多くなっており、職員同士のコミュニケーションが少ない

具体的な取り組みの解説

施設長がやるべき仕事は、本当にできていますか？

これまでも「働きやすい職場」をどうやってつくっていくか、悩んでいました。そんな時に、他法人の施設長から宣言事業について聞き、採用にも役立つことから取り組みました。

これまで施設長の指示で、書類整理や環境整備を行っていましたが、職員間のコミュニケーション

ン活性化のため、施設内の担当者を集めて会議を開催しました。

会議で、職員が施設の課題を話し合うことで、少しずつですが問題が解決し、職員同士のコミュニケーションが活発になり、施設の課題の共有ができるようになりました。

ガイドラインは、職場改善の道標

「働きやすい職場」をつくるための5分野17項目が示されていて、「これに取り組めば働きやすい職場が作れるんだ」と指標を確認することができました。これまで取り組めていなかったことに課題があることも把握でき、職場改善の道標になっています。

また、人材確保に力を入れていることを職員に

向けてPRできた結果、職場全体で取り組んでいこうという雰囲気になってきました。

今まで兼任だった人材確保の担当者を決めて、部署として役割を位置づけました。今まで現場に任せきりになっていた職員の調整役も担ってもらえ、人材定着にもつながっています。



職員が主体的に働く意識が高まり、コミュニケーションも活発に。職場環境の改善が大きく進んだ。

－ 公表通知書、宣言マークの活用事例 －

公表通知書の活用

施設に関わるすべての人に PR



事業所を訪れたすべての人々に見ていただけるように、玄関を入ったところに掲示。
ご利用者やそのご家族、地域の方などにも宣言していることを知ってもらえ、ご家族からは「職員にも配慮していて、安心して家族を預けられる」とのお言葉をいただいています。

職員に特化した PR



職員に「働きやすい職場」であることをアピールできるように、宣言事業に取り組み始めました。
そのため、職員にこの取り組みが伝わるように、毎日職員の目につくところに公表通知書を掲示しています。



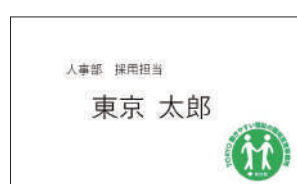
宣言マークの活用

名刺



名刺

名札



名札

名刺や名札に宣言マークを印字。
名刺に合うシールも準備しているので、必要な時に貼ることもできます。
また宣言マークは電子データでお渡ししますので、各事業所のデザインに合わせて活用することができます。

パンフレット、求職者向けリーフレット



法人パンフレットや求職者向けのリーフレットにも掲載することができます。「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」を知らない求職者からも「これは何ですか?」と興味を持ってもらえることが多いです。採用説明会にいらっしゃる学校の先生などにも興味を持ってもらえ、宣言マークを見て、「安心して学生を送り出すことができます」とお声がけいただくことができます。

ウェブサイト



パンフレット同様、ウェブサイトにも掲載することができます。また、「ふくむすび」へのリンクを貼っていただくこともできます。

マークの掲載



送迎車などにもご活用いただいています。

宣言事業所になると、様々な大きさの宣言マークのシールが配付されます。それらを玄関口や、その他来客の方々の目につくところに貼っていただくことができます。

未宣言法人さまへ

「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」

＼4大メリット／

1

職員の採用が**有利**に！

- ・「ふくむすび(東京都福祉人材情報バンクシステム)」で、働きやすい職場づくりに取り組む事業所として広く情報発信されます。
- ・無料職業紹介窓口(ハローワーク)で、働きやすい職場づくりに取り組む就職先として、積極的に紹介します。
- ・求人票の備考欄に、宣言事業所であることを記載可能です。

【宣言事業所さまからいただいた声】

(令和元年度アンケートより)

宣言事業所であることを名刺に載せており、それをきっかけに入職につながった職員がいる。

宣言マークを知っていて、入職の決め手の一つになったという新規職員の声も、アンケートであがってきた！

3

都主催のイベント等で**積極的**にPR

東京都主催の福祉の大規模就職説明会「福祉の仕事 就職フォーラム」へ出展できる可能性が高まります。その他のイベントにおいても、積極的にPRしていきます。

2

事業所のイメージと知名度が**アップ**

- ・「宣言マーク」(公表後、順次配付)を活用して、働きやすい職場づくりに取り組む事業所であることをアピールできます。また、「公表通知書」も発行されます。



【宣言マーク】



【公表通知書】

4

人材の定着に**つながる**

宣言することを通じて働きやすい職場づくりに取り組むことにより、現任職員のモチベーションを向上させ、人材の定着につながります。

【宣言事業所さまからいただいた声】

(令和元年度アンケートより)

ガイドライン項目に沿って体系的に法人・事業所の取り組みを見直すことができました。

取り組みだしてから定着率が100%に！

求職者にだけでなく職員にも、働きやすい職場を目指して整備を進めている法人であることをアピールする機会になった。

あなたと福祉職場をつなぐポータルサイト

ふくむすび



東京都は、介護、児童、障害福祉分野など、福祉の職場に興味のある方に職場選び等において参考となる情報を発信し、一人でも多くの方を、自分に合った福祉の職場につないでいけるよう、ウェブサイト『ふくむすび』(東京都福祉人材情報バンクシステム)を開設しています。

ふくむすびは福祉の職場に興味のある方と、人材を求める福祉の職場をむすぶ役割を担っています。



<https://www.fukushijinza.metro.tokyo.lg.jp/>



ふくむすびでは、求職者・事業所向けに以下のような情報を発信しています

- 「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」をした事業所の情報
- 都内事業所の所在地等の基本情報
- 事業所の職員募集や職場体験受け入れ等の情報
- 都内自治体の支援策やイベント・講習会等の開催情報
- 福祉の職場を知るために役立つコンテンツ など

マイページ登録をしていたら、希望に沿った情報が、マイページまたはメールマガジンで配信されます！

「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」 参考資料

これらの冊子では、事業者のみなさまがガイドラインに沿って働きやすい職場づくりに取り組んでいく際に、参考にしていただけるような資料等を掲載しています。ふくむすびからダウンロード可能です。



はじめよう
働きやすい福祉の職場づくり



ステップアップ
働きやすい福祉の職場づくり

協力事業所一覧

社会福祉法人大三島育徳会
社会福祉法人親の家
社会福祉法人さくらぎ会
社会福祉法人三育ライフ
社会福祉法人慈光明徳会
社会福祉法人松楓会
社会福祉法人章佑会
社会福祉法人台東区社会福祉事業団
社会福祉法人竹清会
社会福祉法人中野区福祉サービス事業団
社会福祉法人にじの会
社会福祉法人響会
社会福祉法人みんなのおうち
社会福祉法人ゆうゆう
社会福祉法人緑水会
株式会社愛和
株式会社ケアサービス
株式会社ヒューマンリライトケア
有限会社キッズガーデン
一般社団法人あんずの木



発行

令和6年4月

発行者

東京都福祉局生活福祉部地域福祉課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号

編著

公益財団法人東京都福祉保健財団
株式会社エイデル研究所

登録番号(2)455

