

はじめよう

働きやすい
福祉の職場づくり

TOKYO

働きやすい福祉の
職場宣言

東京都福祉保健局 生活福祉部地域福祉課

TOKYO働きやすい福祉の職場宣言とは

東京都は

働きやすい職場づくりに取り組む福祉分野の事業所を

「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業所」

として広く公表し、人材の確保と働きやすい職場づくりを
支援しています！



TOKYO働きやすい福祉の職場宣言の特徴

- 1 利用者に対するサービスの質や内容ではなく、
職場の働きやすさに関する情報を公表
- 2 働きやすさを測るための指標として東京都が策定した
「働きやすい福祉の職場ガイドライン」を踏まえた取組状況を公表
- 3 働きやすい職場づくりに取り組む意欲があれば、
取組の進捗状況にかかわらず、宣言可能



宣言までのステップ

1 セミナー動画を視聴

2 申請書類を提出

3 書類確認及び現地確認(事業所訪問)を受ける

4 情報の公表(⇒東京都福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」)

5 公表通知書及び宣言マークの受け取り



職場宣言の有効期間は **3年**

働きやすい福祉の職場ガイドラインとは

→ 働きやすさを測るための項目を示したもの

I 採用 II 人材育成 III 仕事の評価と処遇
IV ライフ・ワーク・バランス V 職場環境・風土

の5カテゴリー、**17項目**で構成

働きやすい職場づくりに向けた取組の
進捗状況が客観的に判断できる

働きやすい福祉の職場ガイドライン項目一覧

カテゴリー	ガイドライン項目	
採用	1	運営方針・理念を明文化している
	2	採用前の職場体験や職場見学を実施するなど、求職者に対し職場環境に関する情報を発信している
人材育成	3	求める人材像を明確にしている
	4	新規採用者を育成する
	5	階層、役割ごとの人材
	6	マニュアル等を整備し
	7	外部研修、勉強会等
仕事の評価と 処遇	8	キャリアアップの仕
	9	仕事の成果・取組状
	10	評価に応じて処遇改
ライフ・ワーク ・バランス	11	休暇取得、超過勤務
	12	仕事と育児・介護が両立できる取組を実施している
	13	健康管理（メンタルヘルス対策含む）に関する取組を実施している
職場環境・風土	14	職場内でのコミュニケーション活性化のための取組をしている
	15	表彰制度など職員のモチベーションを高める取組を行っている
	16	苦情やクレームに対して、組織として対応する体制がある
	17	地域貢献や地域との交流を実施している

ガイドライン項目	達成に向けた取組
1 運営方針・理念を明文化している	①運営方針・理念を策定し、明文化している ②職員に公表し、周知を図っている ③求職者に公表し、周知を図っている

**ガイドライン項目ごとに定めた「達成に向けた取組」
がすべて行われていれば、その項目は「達成」となる。**

はじめよう
働きやすい
福祉の職場づくり

TOKYO
働きやすい福祉の
職場宣言

東京都福祉保健局

「はじめよう 働きやすい福祉の職場づくり」

1 採用

1. 運営方針・理念を明文化している

本項目のポイント

- 運営方針・理念＝法人活動に共通する考えを示したものが重要
- 職員全体で共有できるようにすることが重要
- 求職者に伝えることでマッチングが良好に



本項目を実施するメリット

運営方針・理念が明文化されると…

求職者

メリット①

求職者自身の考えと合い、共感できる職場にアプローチしやすくなります。

メリット②

運営方針・理念を共有した採用により、採用後のミスマッチ防止に繋がります。

職員

メリット①

各職員が共有・理解することで法人・事業所の考えに適した判断ができるようになり、職場に一体感が生まれます。

メリット②

みんなで同じ理念を持って業務にあたることで利用者満足の上昇に繋がります。

本項目のポイント解説

- 運営方針・理念＝法人活動に共通する考えを示したものが重要
福祉サービスでは、支援する相手や場面に応じて個別のケアを実施することが大切です。でも、職員が思い思いバラバラな行動をしていたら、事業所として目指す福祉サービスの実現が難しくなります。そこで、「組織として何を目標し、どのような活動を行うのか」という「運営方針・理念」を明確にすることが必要になってきます。
- 職員全体で共有できるようにすることが重要
「運営方針・理念」があっても、職員がそれを行動に移せなければ意味がありません。職員が行動できるよう、「運営方針・理念」を、職員に伝わる言葉で表すことから始めましょう。ただし、「運営方針・理念」が本場に共有されるのは難しいことです。だからこそ、職員に何度も伝えること、職員全員に伝えることが大事なのです。
- 求職者に伝えることでマッチングが良好に
「運営方針・理念」を示す相手として忘れてはいけないのが、未来の職員、つまり求職者です。「介護労働実態調査」でも、離職理由の上位にあるのは、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」。入職前に「運営方針・理念」を分かりやすく伝えれば、事業所の考え方に共感する人が応募してくるので、離職率の改善にも繋がります。

本項目で求めていること

本項目の取組で大切なのは、周知まで行うことです。職員が自分たちの理念を分かっているからこそ、目指している仕事ができます。詳しい確認方法は、下記の表をご覧ください。



達成に向けた取組	確認方法・確認書類
①運営方針・理念を策定し、明文化している	【書類提出により確認】 運営方針・理念が明記された書類（パンフレット、HPの文字等）を確認
②職員に公表し、周知を図っている	【書類提出により確認】 職員に周知していることを示す書類（パンフレット、HPの文字、事業所に掲示している写真等）を確認
③求職者に公表し、周知を図っている	【書類提出により確認】 求職者に周知していることを示す書類（パンフレット、HPの文字、求人票等）を確認

宣言事業所情報の公表

東京都福祉保健局
東京都福祉人材情報バンクシステム
ふくむすび

文字サイズ・色合い変更 > 都庁総合トップ > サイトマップ

マイページ

> 資格をお持ちの方・すぐに仕事を探したい方 > 資格取得をしたい方・福祉の仕事を知りたい方

ホーム > TOKYO働きやすい福祉の職場宣言情報について

TOKYO働きやすい福祉の職場宣言情報について

働きやすい福祉の
職場宣言

Hello Kitty © 1975, 1999, 2014 SANRIO CO., LTD. APPROX. NO. 6000101

働きやすい福祉の職場宣言
事業所を探す >

東京都福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」上で公表します。

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

【公表される主な内容】

- ☛ 「給与額」「休暇取得状況」「研修体系」「職員の定着状況」など、「働きやすさ」の指標となる項目
 - ☛ 職場のアピールポイント、職員からのメッセージなどの職場PR
 - ☛ 働きやすい福祉の職場ガイドラインの取組状況
- ★写真や動画も掲載可能！

TOKYO働きやすい福祉の職場宣言のメリット①

★ 職員の採用が有利に

- ▶ 求人票の備考欄に、宣言事業所であることを記載可能
- ▶ 無料職業紹介窓口で、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



TOKYO働きやすい福祉の職場宣言のメリット①

募集所名 東京労働局 職業安定部		求人票 (フルタイム)		求人番号 [Barcode]	
				事業所番号 [Barcode] 1381-568273-6 (2/2)	
4 労働時間		6 会社の情報		7 選考等	
就業時間	変形労働時間制 (1ヶ月単位) (1) 07時 00分 ~ 16時 00分 (2) 09時 00分 ~ 18時 00分 (3) 12時 00分 ~ 21時 00分 又は 就業時間に関 夜勤有り (4) 17 :	従業員数 65,479人 就業場所 245人 (うち女性 132人) (うちパート 118人)	設立年 昭和22年 資本金 労働組合 あり	採用人数 3人 募集理由 []	面接選考結果通知 面接後 7日以内 郵送 電話 []
	時間外労働時間 時間外労働な 38協定におけ 特別な事情・ []	外国人雇用実績	応募書類等	送付方法 [] 郵送の送付場所 [] 応募書類の返戻 選考後は返却	
休憩時間	60分	外国人雇用実績		応募書類等	
休日等	その他 週休二日制 その他 リフレッシュ休暇 (年間5日取得可能) 6ヶ月経過後の年次有給休暇日数 10日				
5 その他の労働条件等		外国人雇用実績		応募書類等	
加入保険	雇用 健康 厚生 退職金共済 退職金制度 未加入 なし				
企業年金	定年制 なし 再雇用制度 なし 勤務延長 なし	外国人雇用実績		応募書類等	
入居可能住宅	利用可能託児施設 なし 託児施設に関する特記事項				
【求人に関する特記事項欄】 以下のように記載してください。 『東京都福祉保健局の「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業所」です。働きやすい職場づくりに取り組む事業所として、人材育成・キャリアアップなどについて、福祉人材情報サイト「ふくむすび」(https://www.fukushijinzaie.metro.tokyo.jp/) で公表しています。』		外国人雇用実績		応募書類等	
求人に関する特記事項 ・資格、経験により基本給決定いたします。 ・処遇改善一時金支給・奨励賞あり ・採用試験、面接見学は随時行っておりますので、お気軽にお問い合わせ下さい。 ・東京都福祉保健局の「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業所」です。働きやすい職場づくりに取り組む事業所として、人材育成、キャリアアップなどについて、福祉人材情報サイト「ふくむすび」(https://www.fukushijinzaie.metro.tokyo.jp/) で公表しています。					
採用担当		採用担当者		採用担当者	
電話番号 03-3512-1653		電話番号 03-3512-1653		電話番号 03-3512-1653	
FAX 03-3512-1505		FAX 03-3512-1505		FAX 03-3512-1505	
Eメール		Eメール		Eメール	

ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

TOKYO働きやすい福祉の職場宣言のメリット②

★ 事業所のイメージと知名度がアップ

- ▶ 宣言マーク・公表通知書（公表後順次配布）
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



TOKYO働きやすい福祉の職場宣言のメリット③

★ 都主催のイベント等で積極的にPR

- ▶ 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。

(※都外施設は除きます。)



出展法人 情報一覧(順不同)



「福祉の仕事 就職フォーラム」に出展する法人(施設・事業所)および採用情報の一覧を掲載しています。

採用情報は概要のみ掲載しておりますので、詳細については各法人(施設・事業所)のブースにてご確認ください。
採用情報をご覧いただく際は、以下の点にご注意ください。

- 応募に際して、資格や実務経験が必要となる場合があります。
- 応募対象については、2020年3月卒業の学生及び転職者を中心ですが、求人によっては新卒学生のみ・中途採用のみの場合があります。
- 法人(施設・事業所)によっては、採用選考が秋一斉の実施となるため、具体的な選考日程等が決まっていない場合があります。

(表の見方)

[法人名] (株)社会福祉法人 (有)株式会社 (公財)公益財団法人 (財社)医療法人社団 (医財)医療法人財団 (社医)社会医療法人(NPO)特定非営利活動法人
 [分野(事業分野)] 高齢 障害 児童 保育 その他 [募集対象] 新卒可 一般
 [採用年度] 2020年度(2020年4月採用の求人がある)・2019年度(2019年度中に採用予定の求人がある)
 [勤務地域] 23区・23区内に就労先あり 県上り部に就労先あり 市町村部に就労先あり [資格・経験] 無資格可・未経験可

ブースNo.	法人名	分野	主な就業先事業所名	募集職種	採用年度	募集対象	勤務地域	資格・経験	開業日時
K1	(有)ニホ福祉会	高齢	ブースにて詳細もご確認ください (勤務先: 葛飾区(江村区)文京区)	介護職員	2020年度 2019年度		23区	無資格可 未経験可	14
K2	(有)大船エンゼルヘルプ	高齢	ブースにて詳細もご確認ください (勤務先: 品川区・板橋区)	介護職員 ホームヘルパー 介護士(派遣先)	2020年度 2019年度		23区 他府県	無資格可 未経験可	14
K3	(有)日暮区社会福祉事業団	高齢 児童	ブースにて詳細もご確認ください(品川区)	介護職員	2020年度 2019年度		23区	無資格可 未経験可	15
K4	(有)秀行会	高齢	昭和三十九年ホーム・デイサービス(西4区)39年9月 昭和三十九年ホーム・デイサービス(東4区)	介護職員 介護士(派遣先)	2020年度 2019年度		23区 他府県	無資格可 未経験可	15
K5	(有)ウエルガーデン	高齢	ウエルガーデン西谷(品川区) ウエルガーデン伊藤園(中央区) ウエルガーデンツツミ(品川区)	介護職員	2020年度 2019年度		23区 他府県	無資格可 未経験可	15
K6	(有)福寿灯台	高齢	日暮区(西4区)豊和 板橋区(東4区) 8050 品川区(東4区) 8050	介護職員 ケアマネ 事務員 介護士(派遣先) PT/OT/ST	2020年度 2019年度		23区	無資格可 未経験可	15
K7	(有)ヘッドライフケア東京	高齢	千代田区(千代田区) 文京区(文京区) 台東区(台東区)	介護職員 ケアマネ ホームヘルパー 事務員 PT/OT/ST	2020年度 2019年度		23区	無資格可 未経験可	17
K8	(有)マザナス	高齢	マザナス(品川区)等 マザナス(品川区)等 マザナス(品川区)等	介護職員	2020年度 2019年度		23区 他府県	無資格可 未経験可	17
K9	(有)トーライフ	高齢	日暮区(東4区) (東4区) (江村区) 品川区(東4区) (東4区) (江村区) 品川区(東4区) (江村区)	介護職員 ケアマネ 事務員 PT/OT/ST その他	2020年度 2019年度		23区	無資格可 未経験可	18
K10	(有)豊島製作所	高齢	昭和三十九年ホーム・デイサービス(東4区)39年9月 昭和三十九年ホーム・デイサービス(東4区)39年9月 昭和三十九年ホーム・デイサービス(東4区)39年9月	介護職員 事務員	2020年度 2019年度		23区 他府県	無資格可 未経験可	18

就職フォーラム時の
ブース看板や
配布資料にも、
宣言事業所には
宣言マークを表示



TOKYO働きやすい福祉の職場宣言のメリット④

★ 人材の定着につながる！

- ▶ 働きやすい職場づくりに取り組むことで、現任職員のモチベーション向上、人材の定着につながります。



職場宣言の効果～令和元年度アンケート結果より～

宣言済法人様の2割超が、職員採用によい影響ありと回答！

▶平成29・30年度に宣言し、アンケートに回答いただいた131法人中、28法人(21.4%)が採用活動によい影響(※↓1～4)があったと回答。

(※アンケートの選択肢)

1. 求職者が、当該事業所が職場宣言事業所であることを知っていた。
2. 職場宣言事業所であることを理由に当該事業所・法人に就職した職員がいる。
3. 採用活動において、求職者等からの反応が良くなった。
4. インターンシップ参加者や実習生の反応が良くなった。

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

学生の中にも「ふくむすび」を見た方がいた！

入職前アンケートで入職の決め手を聞いたところ、働きやすい雰囲気挙げた人が8割を占め、その半分は宣言マークを知っていて、決め手の一つになったとのことだった！

職場宣言の効果～令和元年度アンケート結果より～

さらに！

職場宣言の広報を充実させていると、4割超によい影響！

▶ハローワーク求人票への記載と、法人・事業所の広報媒体への記載(※)、いずれも実施している法人では、**43.3%**が職員採用によい影響があったと回答！

(※法人・事業所の広報媒体への記載)

1. 法人等のWebサイトにて報告
2. 法人等のWebサイトにリンクバナーを貼り、「ふくむすび」上の公表ページに誘導
3. 宣言マークを法人・事業所のパンフレット、チラシ等に記載
4. 宣言マークを名刺に記載
5. 宣言マークを社用車に掲示



◀ 宣言事業所用リンクバナー

職場宣言の効果～令和元年度アンケート結果より～

宣言済法人様の6割超が、職場内の改善により影響ありと回答！

▶131法人中、84法人(64.1%)が採用活動以外の場面でよい影響(※↓1～6)があったと回答。

(※アンケートの選択肢)

1. ガイドライン項目に沿って体系的に法人・事業所の取組を見直すことができた。
2. 法人・事業所内における各種制度の周知につながった。
3. 休暇取得率が上がった。
4. 超過勤務が減った。
5. 離職率が下がった／離職者数が減った。
6. 利用者やその家族からの反響があった。

銀行に好印象を与えられた！

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。

申請作業を通して、法人本部にデータを作成する体制ができていないことが明らかになった。

TOKYO働きやすい福祉の職場宣言

申請をお待ちしております!!



続く動画も
ぜひご覧ください

