

知的障害福祉研究

support

さぽーと

5

May.2016

No.712

特集

福祉現場の人材確保と育成

—— 働きがいのある職場づくりとやる気を起こす人材育成 ——

訪問記

和歌山県・社会福祉法人あおい会

SEMINAR

〔福祉の人材育成〕
第2回 効果的な人材育成を行うためのOJTの進め方

第2回 全国小・中学生障がい福祉ふれあい作文コンクール受賞作品



特集

2

福祉現場における人材確保と育成

——職員採用における工夫や魅力ある
職場作り——



河辺太一

大阪府・社会福祉法人
北摂杉の子会

主張

アベノミクス・円安・東京オリンピック開催決定等々の要因から2014年に有効求人倍率が1.09倍になりました。その影響もあり、大学の福祉学部の学生さんの多くが一般企業への就職を希望する傾向が増加しています。社会福祉法人も、否応なしに企業との人材の奪い合いの中に組み込まれました。従来の方法のみでは、コストを惜しまず様々な工夫をしている企業に対抗することは困難です。優秀な人材確保には新たな工夫が必要となってきています。

当法人の採用状況

当法人は知的障害・自閉症・発達障害のある方を主として、療育支援・生活介護・就労継続B型・就労移行・施設入所支援・相談支援等々のサービスを提供しています。現在、正職員約100人・非常勤職員約250人の規模で、2008年度より定期採用をスタートさせました。毎年約10人の新卒者を採用しています。2016年は15人（作業療法士1人を含む）を採用しました。

新卒採用に関する取り組み

(1) 法人のアピールポイントを見つける

採用活動を成功させるには、法人のアピールポイントを見つけ出すことが肝心です。学生さんがどのようなニーズを持ち、仕事を探しているのか、そのニーズにうまくマッチした魅力があるか、こういったことを一度じっくり考えてみてください。そこをうまくアピールし、学生さんに共感を得てもらえる工夫をすれば、企業に負けない法人の魅力を伝えることができると思います。

当法人のアピールポイントは、①高い専門性、②規

模のスケールメリット、③コンプライアンスの重視で、学生さんに安心して働ける、そんな雰囲気を伝えています。

(2) 学生への広報活動

学生さんに共感してもらえるように行った取り組みについてお話しします。

まず広報の手段として、学生さんの大半が登録している求人サイトを利用しました。こうしたサイトを使って、学生さんは自分が希望する法人や企業及び職種を検索して見つけ出します。このツールを使ったので、全国の学生さんに法人を知ってもらえました。その他、学生向けの採用パンフレットを作成。先輩職員の1日の様子を写真入りで紹介するなど、見てすぐ理解できるツールにしました。ホームページに関してもリニューアルを行い、オシャレで見やすいモノにし、大半の学生さんが持っているスマートフォン対応にバージョンアップしています。

(3) 大学訪問（学内説明会）

大学とのコネクション作りも重要です。2015年度は関西圏を中心に、約80校の大学を訪問しました。大学によっては学内説明会を開催しており、そこに参



スマートフォン用ホームページ

学生向けの採用パンフレット

加すると、多くの学生さんに出会うことが可能になります。学内説明会に参加をお願いすることが、訪問の1つの狙いです。採用実績のある大学では、卒業生のゼミ担当の先生にもお会いし、様々な情報交換を行いました。卒業生が後輩に現場の話をするのは、有益であるとお考えから、ゼミ単位での説明会を実施しているケースもあります。2015年度は、こうした説明会に、延べ15回参加することができました。学生さんに直接出会える機会を多く持つことは、人材確保の第一歩です。



卒業生職員が参加した大学内説明会

(4) インターンシップ

学生さんの多くが実際の福祉現場をあまり知りません。現場を知る機会として、実習がありますが、インターンシップも有効な方法です。比較的短期間の受け入れなので、手間も少なくてすみます。冬休み

期間に実施しているインターンシップに2014年度は7人、その内3人が2015年度の採用に至りました。2015年度も3月末現在で9人の学生さんが参加する予定です。

学生さんに、現場を知ってもらう機会を作ることも、我々の社会福祉法人の社会的責任と言えるでしょう。

(5) 採用説明会

少子化・核家族化世代の学生さんは、年上の世代になかなか心を開かないと言われており、同世代の若い職員となら気軽に話ができる傾向にあるようです。当法人では、採用説明会に必ず入職後間もない若手の職員に参加を促し、そこで自分の体験を話したり、就職への悩みの相談にのったりしました。そのことで、学生さんの不安が解消され、こんな先輩がいる職場でぜひとも働きたいという共感が生み出されます。説明会に参加した学生さんの口コミで良い評判を広げていってくれる可能性もあると考えています。

(6) 内定者へのケア

内定者に対するケアとして、法人研修や法人主催のイベントへの参加・定期面談・大学のOB/OGとの懇親会・施設見学会・卒業論文への協力・配属希望のヒアリング等を実施しています。

後述しますが、当法人では法人研修を年に4回実施しています。それに内定者も可能な限り参加をお願いします。職員とグループワークをすることによって、実際の法人の雰囲気を知ることができると好評です。同様に、法人が行っているイベントへの参加や協力も依頼しています。こうした機会に、大学のOB・OGとの懇親会を開催し親睦を深めました。特に大切にしているのは、こうした行事に参加した後に、必ず



フィードバック面談をすることです。研修やイベントで感じたこと、また間違ったとらえ方をしていないかを確認しています。内定者から希望があれば、施設職員へのインタビューやアンケート等の卒業論文に必要な事柄への協力も行いました。内定者にとって、面談をしてくれたり、卒業論文への協力をしてくれたりすることで、自分のことを気にかけてくれているという安心感が沸くようです。こうした取り組みが、内定辞退を防ぐことにつながります。

(7) 働きやすい職場作り

福祉現場はストレスフルで非常に働きにくいとの良くない評価が広まっています。学生さんにとって魅力的な職場であるために、当法人では「働きやすい職場」をコンセプトに、様々な制度を採り入れました。育児・介護の負担軽減にと正職員短時間労働制度を、シフト勤務の施設ではシフトに関して事前の希望確認を、こうした取り組みによって「ワーク・ライフ・バランスのとれた職場」を目指しています。正職員短時間労働制度を利用した職員が6人、延べ利用が14人と、複数回利用しているケースが多く、制度として定着しつつあります。

(8) SV（スーパーバイズ）制度と研修制度

SV制度も積極的に導入しました。新入職員に対して、上司が定期面談を行い、職場でのトラブルや支援についての課題等をアドバイスしています。グループで課題を共有するための会議も定期的で開催し、1人で悩みを抱え込まないような体制を作りました。これに加えて、外部スーパーバイザーも活用し、支援の質の向上にも努めています。研修制度としては新入職員研修を年間5回実施。

第5回は研修受講者が、配属先の事業所のサービス内容を、パワーポイントを使ってプレゼンテーションをしました。パワーポイントのスキルもアップしますし、所属以外の事業所の理解も深まると好評です。

新人職員研修（2015年度）

第1回	労務管理・予算・人事考課等
第2回	法人設立の経緯
第3回	発達障害の理解
第4回	虐待防止について
第5回	事業所説明

法人研修（2015年度）

4月	年度方針 資格・業務貢献表彰
7月	「職場のコミュニケーション力」グループワーク
10月	「虐待防止に向けて」グループワーク
2月	「メンタルヘルス～認知的マネジメント技法～」グループワーク

法人研修も年4回開催しています。2015年度の内容は以下の通りです。

虐待防止に関しては毎年実施しており、2015年度はメンタルヘルスに関しても取り上げました。毎回グループワークを行い、問題点に関して、他の事業所がどのような取り組みを行っているのかを知る機会にもなり、それを自分の施設での支援に活用し、支援の質の向上に役立てる、こういった仕組み作りを目指しています。

今後の課題

2016年卒採用は就職活動のスケジュール変更により、企業側に未充足が生じていると言われていました。加えて、中途採用の求人倍率もバブル期並みの高さになっているので、2017年卒の求人倍率はさらに上昇するとの試算もあります。そのような状況下で、従来の考えで採用活動を行っていたら、優秀な人材を確保できない可能性が高いでしょう。積極的な取り組みを行い、そこにコストを投下する、そういった意識改革が必要ではないでしょうか。そうしないと、学生さんには、福祉の現場がますます魅力的でないモノに見え、敬遠されてしまいます。