

採用競争が激化するなか、就活生や求職者に深い関心を持ってもらうために何が求められるのか。「求人情報サイトだけに頼るよりも、大学での出張講義など自分たちから動く活動に手応えを感じています」と話すのは、日本老人福祉財団(東京都中央区、従業員数1158人)が運営する介護付き有料老人ホーム「大阪(ゆうゆうの里)」の井尻隆夫施設長だ。福祉職場のやりがいを伝えるには、介護福祉士や看護師、営業や施設管理など多様な職員が入居者と協力してリアルな現場を伝えることが重要という。取組みの詳細を尋ねた。

日本老人福祉財団

後編

■楽しさ伝えて

「大学の講義で関心を持ってインターンシップに参加し、入職につながるケースも多い。職場を体験する機会をいかにつくるかは重要です。講義でもインターンでも、ポイントとは現場の職員やご入居者と直接話をする機会をつくること」

こう話す井尻さんの指摘からは、求職者にとって将来の同僚や先輩、サービスを提供する顧客となる入居者との関わり合い。現場での仕事の

●事業所の人事・労務の取り組みなどを紹介します

会社・法人訪問のページ

出張講義が採用の入り口に

図1 入居者に関わる多様な職種が講師として登壇する出張講義の一例

・この講義で学んでほしいこと	【看護師】
・施設の概要と取組み	【施設長】
・入居者のインタビュー録画	
・入居者ご夫婦と職員の関わり	
①入居前～契約まで	【営業担当】
②入居(自立期)～介護保険サービス開始まで	【介護福祉士】
③介護保険利用～看取りまで	【介護福祉士】
・施設のインターンシップ案内	【採用担当】
・働く大学の先輩の姿(生中継)	【同大学23卒介護職員】
・講義のまとめ	【看護師】

図2 新人事制度で複線化したキャリアコース

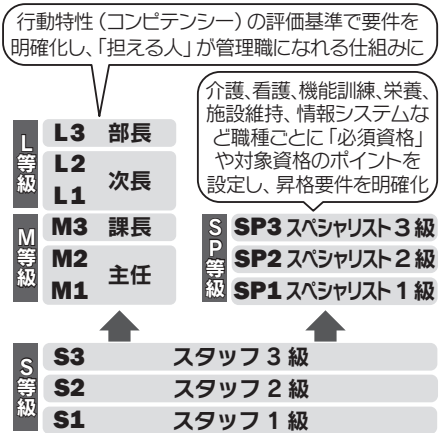


図1は、公認心理士の

やりがいを伝えてほしい」と依頼を受けた。出張講義では、職員から介護を受ける入居者の話を生中継で伝えるなど、現場職員と入居者が協力した授業を展開している。



阪井賀代子・京都(ゆうゆうの里)採用担当者



井尻隆夫・大阪(ゆうゆうの里)施設長

養成課程のある大学の教授から、「心理学の学びを将来どう活かせるのか」との依頼を受けて行った出張講義の概要だ。同財団では、介護が必要になる前の自立期に入居し、要支援・介護期、終末期を通じて一貫したケアの提供が特徴だ。講義でも必要なケアの移りかわりに応じ、多様な職種の職員が登壇する。「実際に関わった各担当が講師となり、多職種連携の重要性を実感できる構成を目指しました。奥様(入居者)の『ありがたかったわ』の言葉に始まり、各担当からの

全正職員と面談

感謝の気持ちも伝えることで、たくさん『ありがとう』にありがとう。採用キャッチコピーに定めた情景が、現場に溢れていることを実感してもらえたら(阪井さん) 受講後の学生の感想では、「介護期の支援の質は、心理学の知識の有無で違いが出るのでは」「心理職の配置がなくても、心理学の知識を活かせる職場」などの声があった。こうした講義をきっかけに、施設見学を経て入職に繋がるケースも多いと指摘した上で、「インターンシップの学生を引率していても、入居者が『よく来たね!』と気軽に声をかけてくれる。介護業界の人手不足感を職員以上に懸念してくれて入居者も多く、こうした職員と入居者との関係を実感できることが、求職者の仕事への不安の払しょくにも繋がっているのでは」と話す。

職員と、サービスの受け手である入居者との関係性が仕事のやりがいに繋がり、採用の場面でも求職者に響くとすれば、その関係性の背景には何があるのだろうか。

今年4月に大阪(ゆうゆうの里)の施設長に着任した井尻さんは、5月の連休明けから約1カ月かけ、50人弱の正職員全員と「お互いの自己紹介」のテーマで面談した。

「この業界に入った理由や課長になって上手くいかないこと、パートナりの転勤や子どもの困りごと、趣味のツーリングやおすすめのコロッケ屋さんのお話をしてくれる人もいました(井尻さん) 一人20分を想定していた面談は、概ね30〜90分ほどに膨らんだ。話題は自由だったが、一点だけ

けに、施設見学を経て入職に繋がるケースも多いと指摘した上で、「インターンシップの学生を引率していても、入居者が『よく来たね!』と気軽に声をかけてくれる。介護業界の人手不足感を職員以上に懸念してくれて入居者も多く、こうした職員と入居者との関係を実感できることが、求職者の仕事への不安の払しょくにも繋がっているのでは」と話す。

必ず聞いたのが「今後管理職を経験してみたいか、専門性を活かして現場での仕事を続けたいか」という質問だった。「大半の職員は『ずっと現場で働いていたい』との回答でした。人により背景は様々でしたが、多くの職員に共通していたのは『ありがとうと直接感謝される仕事に楽しさや生きがいを感じる』、そして『経験を積んでケアマネになりケアプランをつくって差し上げたい』との2つの思いでした」

同財団では創立50周年の2023年に人事制度を改定。井尻さんは人事総務部として制度設計に携わり、現場職員の申告制度などに寄せられた声をもとに約1年半かけて、制度の全体像を17のプロジェクトに分けてボトムアップ

で話し合った。大きな変更点の一つは、キャリアコースを複線化して現場で働く専門職の上位等級「スペシャリストコース」を創設した点だ(図2)。

職種ごとに必要な200を超える民間・公的・国家資格を必要性や難易度に応じてポイント化し、コース内の昇格要件についても明確化した。面談での職員の声は、こうしたキャリアコースのニーズを裏付けた形だ。

一方、管理職コースでは、マネージャーに求められる役割を行動特性(コンピテンシー)による評価基準で明確化し、マネジメントを担える人が管理職になる「入学試験方式」に変更した。「現場の仕事を続けたい思いを持つ職員が多いこと、特に『たくさん』『ありがとう』にありがとう。の言葉で表される入居者との関係性に、一人ひとりの職員が魅力を感じていることに手応えを感じています。一方、管理職の育成も課題で、経営系の学部と連携した実践教育を進めるなどマネジメントに興味を持つ人材の採用にも注力していきたいと考えています」

一般財団法人日本老人福祉財団
▼本社……東京都中央区日本橋堀留町1-7-7 M
▼ID日本橋堀留町ビル5階
▼代表……夏目芳宏理事長
▼設立……1973年12月
▼従業員数……1158人
▼事業……介護付き有料老人ホーム(ゆうゆうの里)の運営