



法人案内のパンフレット。左が通常版で、右は採用向けにアレンジしたもの



「共育担当」には若手職員もおり、「一緒に働く仲間」という意識が強い



新年会の様子。法人内の全施設の職員が集まる場として、盛り上がる



高齢者疑似体験の様子。介護の際にも利用者の立場になって考えられるようになる

で集まる機会をつくることで、同期の仲間意識や相談できる関係づくりができています」と綱島さん。これらは学びの機会としてだけではなく、職員同士の交流機会にもなっている。さらに、船橋市の特養では、以前から新人に指導担当をつけていたが「一方的に教える」要素が強かったため、ともに成長するという意味を込めて「共育担当」に変更。教育的役割に偏りがちだったのが、入職者のサポートや働きやすい環境の整備にも気を配るようになり、同施設での3年離職率は0%になった。

また、八千代美香会は千葉県内の複数の市にまたがって事業を展開していることで地域性が異なり、特養とデイサービスでは働き方、職員の「カラー」も違う。そのため、法人主導で配属地を決めるのではなく、あくまでも本人の希望に沿った職場に配置している。キャリアアップやライフステージの変化による職場変更の申出や特養からデイサービスなど異なる事業所に移りたいという希望があった場合は、法人全体で対応している。「せっかく培った経験やスキルを外部に流出させるのは、法人・職

員ともにいい話ではありません。グループ内での業種・職場の異動を可能にすることが離職率の低下につながっています」と、法人本部労務担当主任の池田敏之さんは説明する。

福利厚生にも注力していて、2年に1度は法人合同新年会を開催するほか、リゾートクラブ利用制度、サークル活動助成金制度などを整備。また、資格取得助成金制度も設けており、介護職以外の職員が介護の資格を取得し、介護職に転換したケースもある。

「月2万円の住宅手当を用意し、近年は寮に住みたいというニーズも増えてきたため、ジムや大浴場などを完備したシェアハウスの紹介も始めました」と美香苑副施設長の志方史生さん。

こうした取り組みを通じて、人材定着を高めてきた八千代美香会。「リーダーや中堅職員に対する手厚い研修、さらに今後必須になっていく外国人の採用に向けた現場の取り組みや育成をどうするのかについても、法人全体で話し合っていきたいと考えています」と、綱島さんは「働き続けられる職場」をさらにめざす方針だ。

介護現場では人材募集に加え、今いる人材をどのように定着させるかが大きな課題。ここでは、人材定着に有効な一手をとっている施設の取り組みを紹介します。



新入職員フォローアップ研修の様子。グループワークは新入職員の交流の機会にもなっている

志方史生さん
社会福祉法人八千代美香会
特別養護老人ホーム美香苑
副施設長



池田敏之さん
社会福祉法人八千代美香会
法人本部労務担当主任



綱島由美子さん
社会福祉法人八千代美香会
法人本部長



人材定着
決め手！
これが

Case 3

社会福祉法人八千代美香会 特別養護老人ホーム美香苑（千葉県八千代市） 「カラー」に合う職場で働き 施設を越えた仲間と支え合う

人材採用・育成のための 委員会を法人内に設置

社会福祉法人八千代美香会は、1989年に千葉県八千代市で特別養護老人ホーム美香苑を開設以降、八千代市、習志野市、千葉市、船橋市を中心に、特養やグループホーム、デイサービス、ショートステイ、さらには保育園・こども園を展開している。

人材採用・定着・育成で特徴的なのは、法人で統一した「法人採用委員会」を設置していることだ。「以前は各施設が独自で採用を行っていましたが、徐々に人材難に陥り、人材派遣に頼る事業所も出てきました。そうしたなか、採用パンフレットや学校の就職担当者への訪問方法を法人で統一し、効率的な採用活動を実現するため、委員会を設置しました。定着や育成に関して、各施設の課題や

取り組みについて情報を共有・交換できる場として、月1回のペーjsでミーティングを行って「います」と、法人本部長の綱島由美子さんは話す。この取り組みのおかげで、職場見学や就職説明会、大学生や高校生に向けたインターンシップを実施することで、毎年10人ほどの新卒を確保できるようになったという。

希望に沿った職場に配属し 法人内での異動も可能

さらに同法人が力を入れているのが、法人全体で行う新入職員への研修制度だ。研修は、入職前後の7日間の短期集中研修、半年後にはフォローアップ研修を実施し、介護の専門知識から社会人としての基礎までをしっかりと学ぶ。

「各施設での新卒採用人数は1〜3人程度なので、入職後の人間関係が狭くなりがちです。法人全体