

## 「安定した人材定着と確保に向けた取り組み」

○本多

総務部 総務課

### 【目的】

高齢化が加速度をつけて、2025年問題が目前となり、更に2040年問題が取りざたされる中介護現場での人材不足はさらに深刻さを増している。

事業所を運営している法人・現場では人材の確保は大きな課題であり、人材確保ができなければ事業運営ができなくなり、事業所の閉鎖に繋がっていく。今まさに人材不足により黒字経営でも倒産・閉鎖に追い込まれていることから、安定した人材の確保のための施策を打ち出す。

### 【方法】

- ・SNSを立ち上げ情報の発信を行い法人の認知度を上げる。
- ・受け身の求人からスカウトを利用した攻めの求人転換。
- ・外国人の雇用を拡大するために、新しい働き方（業務内容）を検討。
- ・新しいキャリアパスシステムを構築し、キャリアアップと同時に既存の職員の離職防止につなげる

### 【倫理的配慮】

### 【考察】

SNSについて運用を開始するため、11月より総務課及びたじま（短期入所）施設・あやめの3事業にて運用についてのルール等を定め、試行的に始めました。

閲覧者数や「バズらせる」といったことが目的にならないように、発信内容には十分注意しながら運営を行い、定期的な発信を行っていくことで、法人のことをより多くの方に知っていただく機会になると期待しています。

求人方法については、ホームページやハローワーク等の公共機関を始め、成功報酬型の求人媒体を活用し、それでも採用が決まらない場合は、民間の有料求人媒体を活用しています。

しかしながら現在の求人サイトは求人数が派遣会社の求人も含めてかなり乱雑している印象です。このような状況では、いくら求人をしても求職者の目に留まることは困難状況です。求職者の転職条件を絞りスカウトを送ることで潜在層の求職者に当法人の事業運営を知っていただく機会となります。

スカウト型の求人は個別対応のため、スカウトメッセージ求職者にあったものでなければ意味がないため、かなりの労力を必要とするデメリットがあります。

今年度はスカウト型採用で5名の応募があり、2名採用することができています。

日本の出生率が減少していることから、労働者の人数も減少していきます。技能実習生だけではなく、特定技能をもった外国人の受け入れも積極的に行っていくべきかと考えています。

外国人の雇用については、言葉や文化の違いから、新規で日本人を雇用する場合と比較して、生活面への支援体制や円滑なコミュニケーションのための環境整備が必要なため、受け入れが難しい状況が見られます。

キャリアパスは職員の人材育成の中でどのようにキャリアを積んでいくかを示した道筋とされています。キャリアプランは職員が将来どのような仕事に就くかといった計画であり、キャリアパスは昇

進・昇格の道筋となります。当法人では将来の幹部候補になるための道筋として異動という手法があります。異動については、業務に慣れた職員が異動することなく配置されていた方が、楽に業務が進んでいきますが、慣れによる意欲の低下や虐待の温床になることもあります。また事業所に新しい風を送りこむ目的や適材適所、職員の成長や仕事の幅を広げる意味もあります。

しかしながら、異動することでモチベーションが下がってしまう、本人が思い描く未来像とは違う配属先となった場合に、残念ながら転職の道を選ばれる職員もおります。

## 【まとめ】

介護業界は人材不足が深刻かしているのにもかかわらず、福祉サービスを必要としている要介護者が増え続けています。

すぐ目の前にある2025年問題や2040年問題も存在し、早期に対策を講じなければなりません。

昨今は働き方改革もあり、働く人の価値観が多様化しており、時代の流れに沿った人材確保及び育成に努めていかなければ生き残りができない待ったなしの状態です。

SNSの導入は福祉業界では、地域に開かれた施設を目指していますが、まだまだ情報発信が不十分（下手）と言われています。

総務課としてご利用者やその家族のみをターゲットにするのではなく、広く地域社会に情報を発信し、信頼や期待を得ることで、そのような事業所で働きたいと思う方も増え、離職率の低下や求人に良い影響を与えてくれる取り組みとなればと思います。

スカウト型の採用は、多くの採用を生むことは難しいです。しかし求職者が減る中、ターゲットを絞り法人が必要としている求職者に直接求人情報を閲覧していただくには有効な手法と思われるため継続していき、スカウト体制を構築することで労力を押さえたいと思います。

外国人労働者の雇用については、日本人の労働者が集まらないから外国人労働者を雇用するのが、きっかけかもしれませんが、日本で働きたい外国人が働きやすい環境を用意し、日本人と外国人労働者とが協力してサービスを提供している社会を築いていかなければなりません。

日本語が伝わらないから大変。文化の違いですれ違いが起きてしまうなど、多くの問題がありますが、逆に、一緒に働く外国人も思っています。外国人労働者は言葉や文化の違いで、日本人よりストレスを溜め込んでいます。相談できる日本人がいる・母国語で相談できる職員がいるなど、孤立しないよう公私ともに支援できる体制をぜひ一緒に皆さんと築けていけたらと思います。

現在の正規職員は、将来幹部候補の観点から多くの経験をさせていただくため異動がありますが、考察で述べたように異動による退職者がいるのが現実です。そこで今年度からキャリアパス面談を実施し、100%は難しいですが職員と経営側とでご本人の思い描くキャリアパスに繋がる異動にしていきたいと考えています。

また本人のキャリアプランに沿った働き方ができる法人、日勤のみや夜勤のみといった働き方でも正規職員として責任・役割をもった働き方ができる法人・時短勤務者でも正規職員として業務が担えるなど、働き方の多様化も実践できれば考えます。

働き方を変えるうえで、業務に対する問題点や人件費・新しい働き方の有無など、将来を見据えて考える必要があります。いきなり多様な働き方を導入するのではなく、職員への聞き取りや課題・問題点を把握したうえで検討していくことで、雇用の確保にもつながると思われれます。

以上