

社会福祉法人合掌苑 鶴の苑

施設見学を複数回実施し 法人で働きたい人材を採用



社会福祉法人合掌苑 鶴の苑

「生涯暮らせる安心の住まい」をコンセプトに、自立した生活をするフロアや介護・医療が必要な方でも安心して暮らせるフロア、認知症専門のフロアがあり、利用者の身体の状態に合わせてフロアを選ぶことができる

【住所】東京都町田市鶴間684-1
 【TEL】042-788-0544 (お客様相談室)
 【URL】http://www.gssen.or.jp
 【設立】1960年
 【サービス】住宅型有料老人ホーム、介護付有料老人ホーム、訪問介護、通所介護、訪問看護ステーション
 【平均要介護度】約2.7
 【従業員数】150人



お客様相談室の木村繁樹さん



お客様相談室の神尾昌志マネージャー

内定までのステップを多段階化し エンゲージメント(愛着心)を育む

「人は尊厳を持ち、権利として生きる」を理念として掲げる市原秀翁前理事長の意志を最重要視する同法人は、その理念に共感する人材を時間をかけて採用。また、理念の浸透を徹底化するため、さまざまな取り組みを行っている。

「当法人では採用活動に非常に力を入れ、時間をかけています。人間性が理念と合わない人を採用してしまうと、教育では直せないからです」と、お客様相談室の神尾昌志マネージャーは語る。採用に至るまでの面接は最低でも3回。それに加えて、施設の見学のため

少なくとも5回、多い場合は10回近く、足を運んでもらうという。「3つある事業部をすべて、隅々まで見てもらいたい、当法人を深く知ってもらいたいのが狙いです。参加は自由で、交通費は当法人が負担します。これにより、他の法人と天秤にかけていたり、どこでもいと思っている学生は来なくなり、逆にな、通い続けるのは「ここでしか働きたくない」「もうここに決めている」という学生ばかりになり、採用する側も学生のとなりがわかるようになるわけだ。

「以前はすぐ内定を出し、その後はとにかく辞めないような手立てを講じていましたが、現在は働きたい人を採用する戦略へと切り替

えていきました」と、お客様相談室の木村繁樹さんは経緯を話す。

採用に関する同法人独自のユニークな考え方は、合否をめぐめる方法にも顕著に現れている。面接にあたって採用担当者が、その人物に対して何かしらの疑問や違和感を覚えた場合、「迷わず不採用とする」がルールになっているという。しかも、上司に不採用にした理由も求められない。理由が必要になっていると、理由を探すことに意識が向いてしまい、判断力が鈍るからだ。数々の関門をくぐり抜けてきた内定者たちは11月、森一成理事長をはじめとする管理職一同の前で、各人が思い思いに自身のプレゼンを行う。

抜本的な見直しで 夜勤の専従化を実現

実は、同法人が人材確保の取り組みに力を入れたのは、20年ほど前。「これから介護人材が絶対的に不足し、採用が困難になる」と感じた市原前理事長は、「社員寮をつくり、全国に採用の募集をかけなさい」と森理事長に命じたという。「全国の大学や専門学校などに手紙を郵送したり現地に赴き採用活動を展開するとともに、町田市金森にある本部の一角に社員寮を建設しました。これらによって、地方からも人材を採用できるパイプができました」と、神尾マ

ネージャーは説明する。

夜勤の専従制もまた、採用に向けた取り組みのひとつだ。

「夜勤は重労働で不安感が強く、採用や定着の阻害要因になっていました。安定的に確保するためにはどうしたらいいか。若い人にこだわらず、年配の人にも間口を広げて、人材を確保する必要があると皆で考えました」と話す木村さん。

そのためには、そういう人が働ける仕組みを法人側が工夫する必要がある。そこで同法人は、勤務時間帯の抜本的な見直しを図った。「今まで夜勤は夕方4時半から翌朝の10時半までの16時間勤務でした。それを半分に8〜9時間に。夜9時から翌朝7時までの勤務です。夕飯や就寝、朝食の介助の負担を減らすことができました」

これを受け同法人は、夜勤の専従化に踏み切った。「5年以上の夜勤経験があること」を条件に、月額40万円になる給与形態で募集したところ、応募が殺到したのだ。「年齢層は50〜60代が中心で、多数の応募者のなかから法人の理念に共感してくれる人を選ぶこともできるようになりました」と神尾マネージャーは説明する。これに伴



「理念・価値観研修」の様子。新人はもちろん先輩職員も年に1回誕生日に研修を受けて、理念・価値観の浸透を徹底的に図っている。現在は他法人からの参加依頼も増えている。(参加希望の方はお客様相談室まで)

い同法人では3年前から新卒採用者の夜勤を撤廃。これが、新卒者の採用活動に大きく寄与している。

今後は外国人介護人材と シングルマザーの採用を視野に

定着率をアップさせるための働きやすい環境づくりが、採用活動でのアピールポイントにもなっていると神尾マネージャーは説明する。

「インカムの導入がその1つです。異業種で学んだものをアレンジし、まずデイサービスから導入しました。『大きな声を出さなくても、フロアの全スタッフにすぐも「ケアの際の不安感が解消された」と喜んでくれました。3つの事業部すべてに導入して3年が

経ちます」

もう1つ、代表的なものが長期休暇制度だ。目標は、2週間の連続休暇を年2回取ること。「上司が休まない」と部下は休みづらい」との理由から、役職付きの職員は連続休暇をルーティン化し、最近は一一般職でも約10日間連続した休みを年に2回取れるようになってきたという。これについて神尾マネージャーは「リフレクシユとともに、仕事の抱え込みを防ぐ効果も期待しています。約10日間の休みとなると、誰かに頼まなければ支障が出るのは確実。すると、自分のなかで仕事の棚卸し、整理を始めますから、仕事の効率化が図れます。また、休暇の社員の業務を代わり

幅が広がりひいてはスキルアップや、チームワークの向上につながっています」と説明する。

こうした取り組みが奏功し、新卒採用者の1年目の離職者ゼロが5年間続く同法人。さらなる定着率のアップをめざすのはもとより、人材確保への取り組みにも余念がない。外国人介護人材の登用を視野に入るとともにシングルマザーに着目。採用に向けた準備を進めている。

「小さな子どもを抱えるシングルマザーが共同で住んでもらえるようなシェアハウスをつくりたい。『夜勤があるから働けない』という労使双方の思い込みを、発想の転換で打破していけるように準備しています(神尾マネージャー)

(取材文・文/長北健嗣)

新入職員の声

ハイレベルな環境と待遇 雰囲気が決め手に



長尾ともこさん
(介護職)

「地域に向けていろいろな事業を展開している」ことがこの施設に入職した理由の1つ。さらに遠方(仙台)から上京したので、長期休暇が取れること、社員寮があることが就職先を選ぶ私のポイントでした。

長い選考期間の間すべての当法人の事業所をくまなく見ることができました。そのおかげで年の近い先輩をはじめ、実際に現場で働いている皆さんから話を多く聞くことができ、入職前に職場の「ありのまま」の様子がわかったこともよかったですね。

最終的な決め手となったのは雰囲気のよさです。他法人の施設も見学しましたが、合掌苑が一番でした。実際に働いてみて、人間関係のよさを実感しています。皆が優しく声をかけてくれ、新人としてはとても働きやすい職場です。