

若手が育つ環境づくり

法人の理念に共感できる学生を採用し、入社後は柔軟な経営手法のもと、責任感とマネジメント力があるリーダーに育てる——。今回は、社会福祉法人合掌苑の取り組みを通じて、「若手が働きやすい職場」について探っていく。



秋本可愛

あきもと・かあい

株式会社 Join for Kaigo 代表。1990年山口県生まれ。専修大学商学部在学中に起業サークルで認知症予防を目的としたフリーペーパーを企画・編集・発行。デザイナーのアルバイトをするなかで直面した問題を解決したいと、大学卒業後に起業。超高齢社会を創造的に生きる次世代リーダーのコミュニティ「HEISEI KAIGO LEADERS」を立ち上げ、未来の介護業界を担う20代に向けてイベントの定期開催や教育プログラムを実施する。介護分野の企業と協働で商品開発にも取り組む

今月のキーワード

社会福祉法人に民間企業の経営手法を導入し組織活性化

採用に苦戦する企業が多いなか、「採用」のあり方も企業によって大きく異なる。今回は、採用から徹底した理念教育を行い、この1年間で離職者ゼロを誇る社会福祉法人合掌苑のマネージャー・神尾昌志さんにお話をうかがった。

採用に時間をかけ、法人と似た価値観の学生を採用

介護職をめざす学生のなかには、1社だけ受けて就職を決める人も少なくない。そうした学生の性質に合わせて、選考回数を少なくしたり、より早く内定を出そうとする企業も見受けられるが、社会福祉法人合掌苑は真逆だ。合掌苑では、能力よりもエンゲージメントを重視する。理念に共感できる人材を選ぶため、新卒者は面接4回と、現場見学を最低5日間ほど受ける。最終選考では20分間のプレゼンテーションを行う。学生にとっては決して楽な道ではないため、本当

に合掌苑が好きで働きたいと思う人だけが残る採用プロセスになっている。

採用担当者は、3人配置。毎年、学生70〜80人のなかからじっくり時間をかけて7〜10人を採用する。合掌苑の理念教育は、採用時から始まっているのだ。この方針に変えてから、辞退者や1年以内の退職者は大幅に減少した。

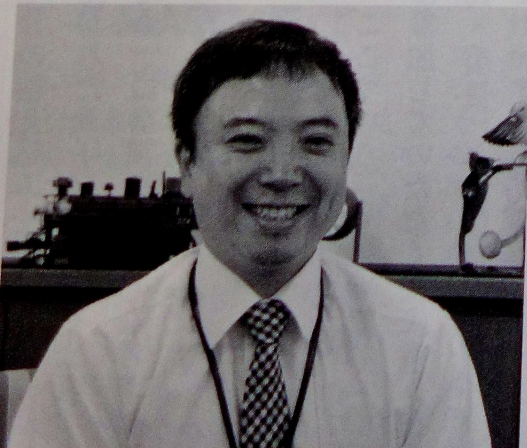
経営者意識を持ち、自分で考えて行動できる介護職を育成

社会福祉法人制度改革などによって、社会福祉法人の取り巻く環境は大きく変化している。こうしたなか合掌苑では、社会福祉法人としての社会的責任を果たすため、生き残れる強い組織づくりに向けてさまざまな取り組みを行っている。

その1つが、京セラ株式会社の稲盛和夫氏が考案した「アムバ経営」の導入だ。これは、組織を小集団に分け、職員一人ひとりに経営に

かかわっているという当事者意識をもたせ、経営者意識の高い人材を育成するもの。同法人では、定期的に開催される会議・研修を通じて、職員にアムバ経営の理解・浸透を図っている。チームリーダーには自部門に対して責任を持たせている。理事長の森一成氏は、「ロマンとそろばんを両立させること」と、職員に説いている。民間企業の経営手法も柔軟に取り入れることによって、職員一人ひとりの力を引き出すことに成功している。

今後、社会福祉法人による地域貢献が求められるなか、自分で考えて動ける人材が欠かせない。万が一災害があったときにも柔軟に対応できるかは、常日ごろの積み重ねが重要だ。



社会福祉法人合掌苑の神尾昌志マネージャー