

「アガベ」(題字・伊藤博胤)

日本社会事業大学
Japan College of Social Work

アガベ

日本社会事業大学同窓会北海道支部【(2016年11月22日発行 第17号)】

(事務局・仁木町大江2-457大江学園内 0135-32-3662)

【社会福祉随想「ルー」】

社会福祉法人厚生協会の職員採用の取組と課題 その4

社会福祉法人厚生会 儀藤 敦 (学部25期)

過去3回に亘り、私の勤務する社会福祉法人厚生協会の職員採用の取り組みとして、主に新規卒業者の採用活動について報告してきました。

最終回となる今回は、これまでの採用活動を通じて感じたことや、今後の課題等について報告します。

まず、お陰様で今年度も大学卒10名と短大・専門学校卒3名、計13名の新規卒業者を介護職として採用することが出来ました。他に高校卒業者も1名採用でき、地域密着型特別養護老人ホーム(20床)も4月に予定通り開設することが出来ました。

この原稿を書き始めた段階で、過去5年間で採用した新卒者31名中離職者がゼロとお伝えしました。しかしその後、退職者がありゼロとは言えなくなりました。

それでも、3年以内離職率をみると2011(平成23)年度(6名採用)、12(平成24)年度(7名採用)、13(平成25)年度(6名採用)の3年間は、ともに離職率0%です。

あるセミナーの中で講師が「採用活動は人情である」と言っていました。私もまったく同感です。

採用活動の中で学生と接するときに、場面ごとにそれぞれの喜びがあると私は思っています。具体的には以下の点です。

- 1) 厚生協会に興味・関心を持ってくれたこと
- 2) 企業説明会等のイベントで、ブースを訪れてくれたとき
- 3) ブースでしっかり話を聞いてくれたとき
- 4) イベント後のサンキューコールに出てくれたとき
- 5) 採用試験を受けてくれることになったとき
- 6) 厚生協会の職員になってくれることが決まったとき

7) 厚生協会の職員として元気に働いている姿を目にしたとき

この7点はみな当たり前のことです。しかし、この7点は、ありがたいの思いを持ちながら、「まじめにこつこつ」と一人ひとりに接していくことが大切だということを改めて教えてくれます。

採用者の殆どは、厚生協会の人間として初めて接するのが私になります。そういう意味では、私も相手からしっかり見られていることになります。新卒者の場合、多くは卒業後初めて社会に出て働くことになり、就職はその人の人生にとって大きな意味を持つことになります。

嘘や調子の良いことを言って人を欺すようなことは、採用活動では最低のことだと思います。正確な情報を真摯な態度で伝える真面目さと、時には個別の状況に応じて柔軟に対応しながら、継続的にこつこつと関わるのが採用活動の基本だと思うようになりました。

もう一つ、最近自省の意味を込めて「PD法人」という言葉を多く使うようになりました。PDとはPDCAサイクルのP（計画）とD（実行）のことです。職員採用でもPとDだけで、C（評価）やA（改善）の不十分な法人が多いように感じています。一昔前であれば、介護職などの欠員を補充するには年が明けた1月になってから募集しても、数名程度なら確保できました。今はそのような状況ではありません。

さらに、採用担当者と法人のトップとの間に採用に関して温度差を感じることもあります。私は、PDCAサイクルではC（評価）が一番大切で、その上にA（改善）が適切になされることが重要だと思っています。しかし、過去の成功体験から脱却できず、毎年同じようなP（採用計画）とD（求人票作成）を繰り返しているようにみえるからです。おざなりなC（評価）ではなく、なぜ人が集まらないのかを様々な角度から分析し、欠点だけではなく自分たちが他の法人より優れている点やアピールできるポイントを明確にし、次年度に活かしていくことが必要なのです。

これが上手くできないと、全国で同じような職員を募集している何百か何千の法人の1つとして埋没してしまうことになります。

また、先述したセミナーの講師が、「採用活動を通じ企業の組織活性化を図る」という指摘もしていました。採用活動を行うには、浅くではあっても法人全体のことを広く把握していなければなりません。またPDCAサイクルのCとAを通して法人の強みも弱さも見えてきます。採用活動を組織化することによってこそ、法人の課題解決や組織活性化にもつながる可能性が見えてくるのです。

(P = plan、D = do、C=check、A = act)

今後の課題として、以下を述べておきます。

1) 採用委員会の活用

採用委員会を組織化し2年が経過しましたが、メンバー間の危機意識が充分共有されるには至っていません。危機感が共有できなければ活性化もありません。

2) 採用担当者の養成

実際の採用活動には属人的な要素がかなりあります。これまで蓄積したものに加

え自分なりに表現できたり、能動的に動くことの出来る担当者の養成が急務となっています。

3) 「法人としての人財作り」(採用と育成の連携)

採用と育成の連携を強化しこれをシステム化することにより、若手職員や中間職の人材育成がより進展するのではないかと考えています。

4) 「地域の活性化」

このたび、これまでの採用活動経験を基に新得町当局に対して、「若者人口増に向けた施策」(奨学金制度創設・奨学金返済助成制度創設等)の提案を行いました。過疎化が進む中で、若者を呼び込み地域の活性化を図る内容です。近日中に詰めを行う予定です。

5) 「専門職としての介護イメージの向上と周知」(高校の進路担当者との係わり)

先日、北海道から示された介護職確保に係る施策をみて1点疑問があります。それは福祉部局と教育部局の接点の薄さです。縦割り行政の弊害とも思います。高校生が進路を決定する上で重要な役割を担うのが、親と共に進路指導の教員です。進路指導教員が介護について悪いイメージがあると決定的です。全国の中で、北海道が介護系専門学校の定員に対する入学率が最下位だそうです。進路指導教員に対し、専門職としての介護イメージの向上と周知(必ずしも低賃金で3Kではないこと)を組織的に、しかも継続的に伝えていく仕組みを作ることが重要です。

最後になります。

自分がこれまで職員採用に関わってきて感じたことは、人材確保の問題を個人レベルではなく、法人全体で危機感を持たなくてはならないということです。

さらに、何より大切なことは採用担当者だけではなく、法人全体が介護或いは介護職をどのように評価しているか、だと思います。

やり甲斐のあるクリエイティブな仕事と捉えるのか、マイナスイメージの3Kとして捉えるのか、では大きな違いがあります。

どちらの視点に立つか、を社会福祉法人が今、問われているような気がします。

『しゃらく祭セミナー』で瀬戸氏講演

「日社大市民公開セミナーin釧路」開催と時を同じくして、小樽市においては、地域の社会福祉を考える「しゃらく祭」が、市民公開セミナーを開催し、我が道同窓会員の瀬戸さん(学部23期)が「国民の暮らしはどうなっていくのか」という記念講演を行いました。以下はその内容です。

- * 我が国は、「財政健全化目標」を策定し、少なくとも毎年度4兆円程度の「改善」を必要としている。これにより、2020年度までに、基礎的財政支出を黒字化する。安倍首相ブレーンは、「歳出の無駄は、不斷の努力でなすべき」としつつ、「非社会保障支出の削減余地は限られている」として、削減のターゲットを社会保障に

置いている。このため、「真に救うべき人を救えていない、給付する必要のない人に給付している現状を改める」必要があることを強調して、医療、介護、年金の各分野での削減を企図している。

- * この背景には、「2025年問題」と言われた団塊の世代が後期高齢者、つまり75才に達するため、公費負担を今の段階から減らしていきたいという思惑がある（ただし、38年が高齢化率のピーク）。医療分野では、介護同様に居住費を徴収したり、介護分野では、医療同様に自己負担3割をめざしたり（当面、2割負担の実施）、総報酬制を実施したり、地域支援事業への転換を図ったりしようとしている。年金分野では、年金額の削減を狙っている。
- * このため、閣議決定された「骨太の方針」では、この3年で社会保障費を1.5兆円以上伸ばさない方針の許、15年度では伸びを5000億円に抑えるため、介護報酬改訂で1700億円の削減を図った。他方、安倍内閣は「ニッポン1億総活躍プラン」を策定し、戦後最大のGDP600兆円、希望出生率1.8、介護離職ゼロなどを掲げている。この発想は、子育て支援を充実させたり、介護支援を充実させたり、高齢者雇用を促進させたりすることで、賃金総額がアップし、これにより可処分所得がアップし、収益もアップすることで、GDPがアップするという図式である。
- * こうした取組は、若手キャリアがそれなりに面白がって遣っている側面もあり、「地域共生社会の実現」という政策を掲げている。この中では、「4つの改革」を通じて、「地域住民の参画と協働により、誰もが支え合う共生社会の実現をめざす」としている。そのガイドラインでは、「兼務」と「共用」がキーワードとなっている。こうした地域共生社会は、「我が事・丸ごとの地域づくり」と「サービス・専門人材の丸ごと化」で実現するとしている。2020年までにはその基礎を確立する予定である。
- * 人材養成では、共通基礎過程を作ったり、地域においては小学校区での「住民主体の課題解決、包括的な相談支援体制」の確立をめざす。このため、今年度で5兆円の予算措置をめざしている。地域共生社会の取組としては、富山型や、当別町型などの先進事例がある。
- * こうしたことを踏まえて、小樽では何が実現できるだろうか。今日においては、一つの事業体が一つの専門家として専門分野だけを頑なに進めて行かれる時代ではない。幸いなことに、小樽では、横断的に繋がっていこうという活動がみられる。つまり、連携の基礎はある。こうしたことを、「我が事として」取り組んでいかなければならない。そのためには、小さな拠点作りを、どこかで始めていかなければ前には進まない。こうしたことを前進させるために、社会福祉法人やNPO法人がある。「しゃらく祭」もその一つである。
- * 社会福祉法が改訂され、評議員会を必置したり、会計監査人を義務づけたり、財務諸表や定款を公開したり、活用可能な資産がある場合は事業展開を計画化したり、地域における公共的取組を実施する責務を負わせたりしている。

* 社会保障審議会介護保険部会、介護給付費分科会、療養病床の在り方検討会、特別部会などで、上記に関する論議、検討が動き出した。また老施協では、「介護・福祉は、尊厳をまもる尊い仕事」と位置付けし、現場から姿勢を示し、道を開いていくべきと訴えている。いわく、「おかしいものは変えよう、ないものはつくろう、素晴らしい日本の介護をもっと良くしよう」と。

* また、市民も自覚すべきであろう。自分たちがどんな地域で暮らし続けたいのか。国の制度を実際に実現していくのは市役所の業務であり、その市役所を動かすのは私たち市民の声である。だから、考える人、動かす人、使う人、応援する人など、色々な市民が集う、まさに「共生社会」が必要となる。そのために、みんなで力を合わせて、前に進んでいこう！

また瀬戸さんの記念講演のあとは、「美瑛町における高齢者の暮らしと支援」、「後志圏域における障害者の暮らしと支援」の特別報告がありました。

その後、会場の参加者が幾つかのグループに分かれてグループミーティングを行い、その検討発表をしました。また発言者からの助言もあり、最後に、野口日福大教授より「気付きとまとめ」の発言がありました。

夕刻より行われた懇親会はとても和やかであり、多くの方が二次会にも参加し、小樽における関係者の交流の輪がさらに拡がりました。

『日社大市民公開セミナーin釧路』について

このことについて、10月22日に釧路市において、道同窓会秋季セミナーと同時開催しました。

参加者は、地元のみなさまのご協力により100人を超える人数となりました。

本学よりは、金子教授が記念講演を行い、伊藤同窓会顧問が特別報告を行いました。

また、懇親会にも多くの関係者が参加してくれました。

その報告については、現地実行委の事情により、次回「第18号」で行いたいと思いますので、何とぞよろしくお願ひします。

*** 参考資料 ***

しゃらく祭版まるごと相談処(試行)の設置について

ソーシャルワーク実践研究会及びしゃらく祭例会時に、「総合相談体制の整備と多機関のつながり」という提案がありました。このことは、これまでの縦割りの相談機能を総合化した共同体を創り、まさに「丸ごと」の相談を受けることができる機関に再編成するということであり、加えて、そこに様々な機関との連携も着実に継続、拡大していくという発想だと思ひます。したがって、こうした取組は本来、行政や社協などが中心となって構築していくべき事業でしょう。また、市役所だけでも、生保の申請窓口、自立支援の相談窓口、さらには、高齢者、障害者、子ども分野等において

も、それぞれの相談窓口があります。他にも、消費者関係、年金保険等を含めると、行政だけでも多種多様な相談窓口を持っていることとなります。これに地域包括などや後見センター、民間事業所等の相談窓口までも含めると、相談機能自体が極めて広範、多岐に亘り、実際に相談をしようとする人が相談窓口を見出すことすら判然としないことになってしまいかねません。

こうしたことに鑑み、提案されているのが上記の「総合相談体制」だと思います。

しゃらく祭としては、「小樽版地域社会福祉計画」を策定すべく、その検討を開始することを提案しています。こうした論議の中で、実際に社会福祉現場で働いている人たちから、計画策定以前の問題として、「事例検討の仕方がよく判らない」、「自分が携わっている事業以外の分野のことはよく解らない」等の声が聞かれ、社会福祉実践の立場からも憂慮すべき事態が進行していることも判明してきました。

専門職と呼ばれる人たちですら、こうした現実があるため、市民、住民レベルでは余計に、問題や不安を抱えていたとしても、「どこに、どう相談すれば解決できるのか」と迷ってしまうのはある意味、当然ことなのでしょう。

しゃらく祭としては、「わが事・丸ごと」案にある「総合相談体制の整備と多機関のつながり」をめざしつつ、当面の措置として、まずは専門職者の養成（スキルアップ）及び市民の社会福祉サービス向上に寄与することができる事業所づくりをめざし、標記の窓口を試行してはどうかと考えています。具体的には、しゃらく祭版「悩みごと相談」・「実務相談」・「他法他施策相談」といった「まるごと相談処（そうだんどころ）」ということになるのでしょうか。当面、塩梅屋（NPO法人「おたるA to Z」）が窓口となり、専門職者や市民の疑問・質問になんでも答える仕組み作りを構築していきます。塩梅屋を入口とし、しゃらく祭メンバーの合議により、①相談に適切に応えたり、②より具体的な相談窓口を紹介していくというものです。もちろん、行政にも積極的な協力を要請します。

こうしたことを、①1年間程度試行しつつ、②「相談員」も充実させていき、③他機関、多機関との協力関係も強化していきながら、④「小樽版地域社会福祉計画」の中に更に詳細なプランを提案できるようにしていく、つもりです。

まずは、言い出しっぺが率先して行動していくこととします！

どんなことであっても、遠慮なくご相談ください。もちろん、①相談内容を他に漏らすことはしません（守秘義務）し、②相談自体は無料ですヨ。

* 連絡先・塩梅屋（0134-51-2311 高田）

2017年1月の新春セミナーの開催について

年が明けた2017年1月28日の最終土曜日に、札幌市において開催予定です。
詳細は、年内に別途ご案内しますので、この日程のみ確保願います！