

2-8				
主題	羽村市内別法人の 3 特養協働による介護職員採用の試み			
副題	介護職が仕事の魅力を自ら語ることの意味			
キーワード 1	職員採用	キーワード 2	特養協働	研究(実践)期間 12 ヶ月

法人名・事業所名	社福) 東京武尊会 特別養護老人ホーム羽村園			
発表者(職種)	白銀屋愛理(羽村園介護士)、橋本健太(神明園副主任)			
共同研究(実践)者	藤崎梓沙(介護士)、他			

電話	042-550-7888	FAX	042-550-2111
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	羽村市には 3 つの特別養護老人ホーム(羽村園、多摩の里むさしの園、神明園)がある。その 3 施設の施設長で構成される羽村市特養施設長会では、これまでも市内施設合同の職員研修会、各施設への職員乗り入れの研修、災害時の協定など協力関係を構築できている。昨年度より人材採用のプロジェクトを開始するに至った。
-------	---

<p>《1. 研究(実践)前の状況と課題》</p> <p>福祉業界において、潤沢に介護職員を確保できている施設が少ない状況が続いていることは既知の通りである。そういった状況に対し、各法人・施設で独自の取組みを進める動きとして過去のアクティブ福祉 in 東京でも、西多摩地区の 3 法人が取り組んだ「さんえんキャンプ」や世田谷区内博水の郷が取り組んだ「特養が主体的に企画し開催する就職フェアの意義とその成果について」といった報告がなされている。羽村市特養施設長会でもこのような人材確保の問題に着目し、市内 3 施設が法人の枠にとらわれない介護職員採用を推進する取組みを模索した。そして、介護職員の社会的地位の低さからも福祉系学校への進学者が激減していること、介護職員の 3K や低賃金のイメージといった現状も鑑み、各施設の若手職員が自らの体験や就業感を就活学生に直接話をする場を設けることで、福祉専攻ではない大学生へ介護職として就業する意識への訴求を試みるプロジェクトを開始することになった。</p> <p>《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》</p> <p><目的>特養の介護現場で働く者自らが、介護職の社会的意義ややりがいを直接学生に伝え、介護職の負のイメージ払拭をはかり、職業選択の一つに介護職を考えるきっかけ作る。</p> <p><仮説 1>高齢者福祉現場の負のイメージを修正できれば介護職が就職の選択肢になりえる。</p> <p><仮説 2>現時点で就職に直結しなくとも将来の転職機会に介護職がその選択肢になりえる。</p> <p><仮説 3>副次的効果として、現職の職員が自分の仕事を見直す、仕事の意義を再認識しアイデンティティを確立できる。</p> <p>《3. 具体的な取り組みの内容》</p> <p>・第一期：3 施設から各 2 名の 20 代介護職員を選出、神明園施設長が統括する形でプロジェクト運営詳細を決めた。職員の語る場としての企業説明会を選定した結果、恵比寿で開かれる</p>

参加学生が各企業の説明ブースにグループでまわり、必ず参加企業ブースで話を聞くスタイルのZ社主催説明会に、2019年度採用を対象に2018年7月に3回参加した。その3回で興味を持った学生にアプローチし、別日に3施設の合同見学会を設定し羽村市へ招いた。

- 第二期：2020年度採用に向け2018年12月より一部メンバーを入れ替え活動開始。説明会の内容について前回の反省に基づき見直しを行い、2019年3～5月までの間に、第一期と同じZ社主催説明会に6回参加。そこで興味を持った学生を羽村市での説明会に招いた。
- 3施設職員合同研修の実施：施設職員が一丸となって特養の仕事の魅力をアピールできることは、求職者にとって職場の印象を大きく決定付けることになるため、メンバー以外の職員への意識付け効果を狙い㈱Join for Kaigo 代表の秋本可愛氏を招聘し、3施設合同の研修会（青梅ブロック・秋川ブロックの施設へも参加呼びかけ）を実施した。
- SNSの活用：専用のfacebookページとInstagram開設。説明会への参加学生に介護職員の仕事の内容などの情報を閲覧できるようにした。

《4. 取り組みの結果》

現在までの成果として2019年に1人採用することができた。説明会に参加した学生からは「福祉のイメージが良い方向に変わった」といった様な負のイメージが払拭する様なコメントが多く聞かれたことで、直近における新卒採用ではなくとも、将来的にセカンドキャリアを考える場面において、福祉業界がその選択肢となりえる可能性を感じる事ができた。

《5. 考察、まとめ》

学生と話をする中で、福祉業界に対する学生のイメージが良くないものが如何に多いかを知ることとなった。「過去に行った実習先の施設で雑な扱われ方をした。」と話す者もいた。現状では我々を含め、特養の仕事に対しやりがいをもって向き合っている者が現場を支えている。その裾野を広げる活動を、現場で働く我々が自分たちの言葉で伝えてゆくことをしなければ、仕事へのアイデンティティを確立し、永く専門職として働く環境とはなりえないのではないだろうか。伝えてゆくことの手段としてSNSの活用も試みたが、これも「何を伝えるか」といったメッセージの込め方に慣れが必要であり一朝一夕で活用できるものでもなかった。現場がその魅力について発信力をもつことの重要性について、実践してみて初めて得ることが多かった。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本実践報告を行うにあたり、羽村市内3特養施設長の承認を得ている。

《7. 参考文献》

【他法人協働で目指す「未来の仲間」への呼びかけによる成果について】

アクティブ福祉 in 東京'16 □演発表/さんえんキャンプ実行委員会

【特養が主体的に企画し開催する就職フェアの意義とその成果について】

アクティブ福祉 in 東京'18 □演発表/特別養護老人ホーム博水の郷

【人材確保の奥の手】

介護ビジョン通巻148号特集記事 p17-37 株式会社日本医療企画 2014.4

【本当にこれから必要となる介護人材を考える】

介護ビジョン通巻130号特集記事 p16-33 株式会社日本医療企画 2015.10

《8. 提案と発信》

福祉業界に対する負のイメージを払拭するには、福祉業界全体として地方自治体との協力や延いては国のバックアップを受け活動できることが理想であるし必須ではないだろうか。そのためには介護職員一人一人の意識も大きく問われてゆくのではないだろうか。