

<b>4-9</b>	
主題	訪問介護事業所における新入社員の採用と育成について
副題	後進の育成は社会的使命

キーワード1 新入社員	キーワード2 人材育成	研究(実践)期間	36 カ月
-------------	-------------	----------	-------

法人名	株式会社 グッドライフケア東京
事業所名	グッドライフケア訪問介護
発表者(職種)	小西倫世(事務職)
共同研究(実践)者	

電話	03-6222-8563	FAX	03-3537-0790
----	--------------	-----	--------------

今回発表の事業所やサービスの紹介	2005 年より介護保険事業を開始。訪問介護事業所と併設して同じフロアに訪問看護(リハビリ)、居宅介護支援事業所、定期巡回随時対応型訪問介護看護の事業所があり、多職種と連携し、地域の皆様へ質の高いサービスの提供に努めています。
------------------	---

**《1. 研究(実践)前の状況と課題》**

訪問介護事業所における採用活動は、介護経験豊富な中途採用が中心であった。当社も 2005 年事業開始当初は即戦力を採用する必要があり、一定の効果はあったが、一方で中途入社 of 社員については、自分のしたいことや考えが固定化しており、会社の方針と相違がでることもしばしばであった。それでも、事業開始時より正社員雇用に拘り続けてきたが、中途入社 of 社員が中心であったこと、また仕事内容も一人での訪問であることにより、帰属意識は極めてやすい状況があった。また社員それぞれが、自身のスキルを發揮することが中心で、お互いを高めあうような環境は少なかったと考える。さらに、新入社員の採用や教育は、在宅では無理だという固定概念も根強くあり、新入社員の採用活動は行っていなかった。ただ社会的使命として事業の継続を考えると新入社員の採用は会社にとって必要不可欠であり、緊急の課題であった。

**《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》**

これらの課題に対し、本研究では新入社員の採用を継続して行い、在宅でプロフェッショナルを育成するための教育制度を確立することを目的として取り組むこととした。そして、その上で、以下の仮説をたてた。

- 新入社員の採用により、社員の帰属意識を高め、中途社員にも新入社員を育てると意識が芽生える。
- 在宅介護においても、教育制度の確立やトレーナーの任命、フォロー体制の構築で、社員育成に一定の効果を出すことができる。

2014 年から新入社員採用を本格的に開始し、約 3 年かけてそれぞれの仮説を実証すべく様々な取り組みを行ってきた。

**《3. 具体的な取り組みの内容》**

1、採用活動に関する取り組み  
 新入社員を採用するためには、学生に当社のことを知ってもらう必要があった。そこで、高校の進路指導担当者が集まるイベントに参加し、事業内容や当社の研修制度について説明を行った。また、各学校を訪問して説明を行うこともあった。事業所を置く地域に限定せず、全国へ求人票の発送をおこなった。そのため、地方から出てくる社員に対する借上社宅制度や支度金制度など、受け入れる体制も整えた。また、入社前に保護者の方にも本社へお越し頂き、会社概要や教育体制についての説明を行い、新入社員を応援する環境を整えた。2 年目以降は、先輩社員が母校に出向き、仕事内容や仕事のやりがいを伝える就職講話に参加した。

## 2、 教育に関する取り組み

新入社員研修のプログラムを作成した。座学と技術を組み合わせ、新入社員が基礎から習得できるようなプログラムとした。また、研修室にベッドやポータブルトイレ、車いすなどを準備すると同時に、技術練習用のシュミレーターを購入し、繰り返し練習ができる環境を整えた。社員一人ひとりの能力を評価できるよう、スキルチェックを実施した。

## 3、 新入社員の育成に関する取り組み

新入社員が、即戦力として、また、継続して活躍できる体制の構築を目指した。各社員がスキルや目的に応じて自由に研修を選択、受講できるように、年間研修スケジュールを作成した。期初には、管理者と本人とで課題の確認や目標設定を行い、それに合わせて年間の個別研修計画を作成することで、毎年目標を持って日々の業務に取り組み成長できる仕組みとした。研修担当者を配置し、いつでも相談できる環境を整えた。また、地方から上京した社員についてはホームシックになることもあったため、新入社員合宿やバーベキュー大会などイベントも計画し、仲間意識を高める取り組みをおこなった。

定期的にご家族や母校の進路指導担当者へ研修の様子や合宿の様子など、写真付きで報告を行うことにより、新入社員を応援するチーム作りをおこなった。また、次年度以降の採用活動にもつなげた。

### 《4. 取り組みの結果》

#### 1、 採用活動の結果

2014 年 20 名、2015 年 12 名、2016 年 3 名の新入社員を全国（青森～鹿児島）から採用。様々な理由にて退職者も出たが、現在 27 名の社員が活躍し、後輩の指導を行うなど事業所の中で重要な役割を担っている。学校を訪問して事業内容の説明を行う取り組みも 3 年目となると先生方にも覚えて頂けるようになった。また、同じ学校より 2 年連続して新入社員が入社することや、先輩社員からの紹介で、次年度のご応募が入ることもあった。

#### 2、 教育に関する取り組み

新入社員研修の充実により、基礎を身に付けてから現場に出ることができるようになった。応用力については日々経験を積み、先輩の指導を受けながら身に付けているものの、地域の利用者様にも一定の評価を頂いている。研修室にはシュミレーターがあり、研修担当者がいつでも指導できる環境があるため、社員は困ったときはいつでも聞くことができるようになり、不安の軽減となっている。評価の見えにくい訪問介護であるからこそ、スキルチェックにてそれぞれの技術力を数値化し、お互いで切磋琢磨する環境ができた。

## 3、 新入社員育成に関する取り組み

2014 年以降入社した新入社員のうち、現在 2 名が介護福祉士であり、5 名が実務者研修を受講するなど、社員同士がお互いを意識しながら成長できる環境が実現できた。また、毎年、目標設定を行うことにより、社員自身も自分の成長を感じることができるようになったと考えている。中途入社した社員にとっても新入社員は特別な存在であり、それぞれの得意分野を活かし日々現場にて指導する環境ができた。合宿やバーベキューは、日々の業務を忘れ楽しんでいる姿が印象的であると同時に、改めて仲間意識を高める機会となっている。

### 《5. 考察、まとめ》

新入社員の採用、教育、育成に施設も在宅も関係なく、体制を整えばどこでも実現可能であることを確信した。また、事業所内では新入社員を中心としたコミュニケーションが増え、全員で育てるという意識を持つようになった。また新入社員の採用は、想定外の効果ももたらした。まず 1 つ目は、会社で最も若手であるにもかかわらずスキルアップに消極的であった社員が、後輩の成長を目の当たりにし、貪欲に学び、積極的にスキルアップに取り組むようになった。2 つ目は、毎年継続して新入社員が入社することにより、1 つ上の先輩社員は指導を行う機会が増え、そこで悩み、そして成長するようになった。

新入社員の採用は、事業文化の継承や年齢構成比の均一化など表面的な効果に留まらず、既存社員の意識まで変化させる効果をもたらした。

### 《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、社員に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

### 《7. 参考文献》

- 1) 鍵山 秀三郎 (2014.7.20)「凡事徹底」
- 2) 綿貫哲也 (2007.6.10) 中小企業の採用担当者へ！「これが新卒獲得のノウハウです」

### 《8. 提案と発信》

新入社員の採用は、説明会の実施、求人票の発送、社宅の整備などコストもかかる。研修制度の確立など、マンパワーも必要である。

しかし、それ以上に事業所にとって多大なる効果をもたらすことがある。地域包括ケア実現のため、そして介護離職など社会問題の一助となるため、グッドライフケアはこれからも新入社員採用を継続する。そして、いつか他事業所の新入社員と交流会などを実施することができるようになれば幸いである。