

採用難からの脱却

～無資格・未経験からの多能工育成～

藤沢市

ツクイ・サンフォレスト藤沢長後

ホーム長 野中 翼

1. はじめに

経済産業省の試算によると、介護関連の従事者数は2025年には43万人の人材が不足するとされています。さらに2035年には79万人の人材が不足するとされています。ツクイ・サンフォレスト藤沢長後でもお客様は増えるものの職員の採用が進まない苦しい状況でした。職員からのヒアリングの中で、「友人が介護の職種に興味を持っている」という声がある一方、「きつい」「資格が必要」といったイメージがあり、働くことに不安を持っている方が多数いることがわかりました。私たちは人財戦略に関して方向転換が必要であると考え、即戦力採用から潜在層の採用へシフトすることでこの難局を脱却しようと考えました。

2. 事例や取組の紹介

<業務の見直し>

介護職員の業務内容は多岐にわたります。まずはその中で介護の技術・資格が必要なものとそうでないものを仕分けしました。その中で、仕分けした業務の中から無資格・未経験の方でもできる業務をまとめ求人を行いました。

<採用>

募集に関しては「ケアサポーター」という職種で募集し、内容を求職者の方にもわかりやすく「資格や経験」がなくてもできることをアピールして募集を行いました。結果多くの求職者から応募があり、その中から4名が採用となりました。そのうち3名は無資格・未経験の方です。

また、同時に無資格から本格的に介護職員としてはたらかたい職員も募集し3名採用いたしました。

<入社後の研修>

無資格・未経験の方ですので、採用後の研修は2日間に渡り、法令順守から接遇マナー・介護保険の基礎知識など念入りに実施いたしました。入社後もチューター制度を採り入れ、業務の習熟度具合を先輩職員と共有し課題解決に向けてのアドバイスなどを共有できるようにしました。さらに入社後3か月間は1日のまとめを記入していただき管理者とも課題を共有できるようにしました。職種にかかわらず毎月開催される研修に参加していただき、介護業界で働くうえで必要な知識を得られる機会を多く設けました。

<働いている様子により新たな業務を追加で依頼>

「ケアサポーター」の業務内容はサ高住の共有部清掃・デイサービスの浴室清掃・食事の下膳配膳などの業務を時間ごとに割り振りお願いしています。

その中でその働きぶりを考慮し、館内の装飾を依頼し、創造的な仕事にもチャレンジしていただき、より介護の仕事が楽しいと思っただけのこと更に今までの経験を生かせることを体験していただきました。

<資格取得に向けての促し>

個人面談や普段のコミュニケーションの中で、もっと介護の仕事に深く携わりたいと希望している職員には資格取得の提案を行いました。その中で資格の取得を希望した職員には資格取得の為の学校を優先してよい事業所内ルールを作成しました。

給与に関してもホーム長の裁量範囲内で有資格者と無資格者の時給の差を設け資格取得がしやすい環境を構築いたしました。

<多能工に向けた提案>

資格を取得後希望の職種で勤務をしていただきます。その後半年が経過した時点で面談を行い、今後のキャリアプランについての希望を伺い他の職種にチャレンジしたい希望があればシフトを調整しチャレンジできる環境をつくりました。

3. 考察

ツクイ・サンフォレスト藤沢長後では昨年度、無資格者を6名採用し半数の4名が介護の資格を取得し活躍しています。さらに2名がデイサービス介護職員と訪問介護員を兼務し活躍しています。

お客様にとっても訪問介護・デイサービス・サ高住で同じ職員が働いていることで「安心と信頼」をいただけております。また、住宅での様子・デイサービスでの様子など1つサービスを提供しているだけではわからないお客様の状況を職員間で共有できるようになってきました。

しかし、資格を取得された方のほとんどは若い方が多く、年齢が上がるにつれて「今更資格を取得しても…」という思いが強く資格取得に消極的な職員もおり、今後の課題であると考えております。

4. おわりに

介護の仕事の「つらい」や「難しい」部分を切り取るのではなく、「よろこび」や「楽しさ」を実感しただけでこの仕事に魅力を感じ、意欲的に職員が取り組んだ結果であると考えます。さらに介護人材が不足していくなかで、給与だけではなくいかいポジティブな部分を潜在層に伝えていけるか、引き続きチャレンジしていきます。