

# ふくおかのふくし

146号  
July.2014

Welfare of Fukuoka



特養初花 職員 高木 夏実さん

## 今号の内容

- 特集 人材確保と育成の秘訣(前編)  
～福祉の職場でインタビュー～  
～採用のプロに聞く！ 福祉人材確保の6つのポイント～
- 出張車いす・アイマスク体験
- ねんりんスポーツ・文化祭のおしらせ
- 地域で大活躍！あなたのまちの民生委員・児童委員
- 障害者のまごころ製品活用を！～優先調達を県知事に要請

新米介護職、特養ホームで奮闘中!!

(特集 2頁掲載)

じぶんの町を良くするしくみ

赤い羽根共同募金

この広報誌は、一部共同募金の  
配分金を受けて発行しています。



新卒で採用された高木 夏実さん

建設業や飲食業など様々な業界で人材不足が叫ばれる中、福祉分野の慢性的な人材不足はさらに拍車がかかり、厳しい状況となっております。

特に介護関係では、介護保険制度施行後、要介護認定者の増加に伴い、介護職員数も12年間で約3倍に増加していますが、現状の制度・体制を前提とした場合、2025年にはさらに100万人の介護職員が必要と推計されています。

一方、介護職の中核を担うことが期待されている介護福祉士のうち現在介護職として従事している者は半数に止まり潜在的有資格者の掘り起こしが急務となっております。国では、このような潜在的な介護福祉士に着目して、離職した介護福祉士の届出制度も検討しています。

また、低賃金と言われる介護職員の処遇改善については、これまで交付金や加算という形で改善されつつあり、去る6月20日には参議院本会議において、介護従事者等の処遇改善を目的とした『介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の

を身に付けたり、十分にコンディショニングを整えることができたことは大変良かったです。新規オープン施設の良ので、みんなで意見を出し合いながら良い施設をつくっていききたいと思っています。

現在の仕事の内容は、介護職員として、ご利用者の食事介助や入浴、排泄等の生活全般の介助を行っています。まだまだまだ半人前ですが、ご利用者のために良い介護ができるようもっと専門的な知識を身に付けていきたいです。

今後の目標は、現在保有している資格以外にも積極的に資格を取得し、経験を積み重ねながら、先輩たちのような介護職員、ゆくゆくは生活相談員になれたらと思っています。

これから福祉分野に就職しようと考えている方は、ぜひ、就職フェアに足を運んで、多くのブースの中から自分に合う職場を見つけてください。

第一印象が決め手でした。高木さんの笑顔から思いやり、やさしさが感じられました。また、就職フェアで一番初めに面談させていただいた方だったので、より記憶に残りました。

私たちの法人では就職フェアなどで面談いただいた方に対し、1週間後には連絡を取り、見学会や個人面接への参加案内を行うなど、しっかりとフォローしていくことを心掛けています。連絡は一度だけでなく、採用まで何度か行うようにして、求職者が不安にならないようにしています。

就職フェアの後、高木さんに連絡した時には、「他の施設も検討している」とのことでしたので、見学会にお誘いし、施設の様子を直接肌で感じてもらうながら、法人の理念や運営方法等を説明し、時間をかけて自分に合う職場であるか考えていただきました。

その結果、高木さんの採用につながりました。求職者は、自分が希望する施設へ足を運び、目で見て感じる事が大切であると思っています。

高木さんを採用した理由は？

松永理事長と百枝施設長に職員採用の決め手や重視する点、福祉施設側の採用に当たっての姿勢や法人の理念等について、伺いました。

特集 人材確保と育成の秘訣 前編

福祉の職場で「スマイル」

建設業や飲食業など様々な業界で人材不足が叫ばれる中、福祉分野の慢性的な人材不足はさらに拍車がかかり、厳しい状況となっております。

特に介護関係では、介護保険制度施行後、要介護認定者の増加に伴い、介護職員数も12年間で約3倍に増加していますが、現状の制度・体制を前提とした場合、2025年にはさらに100万人の介護職員が必要と推計されています。

一方、介護職の中核を担うことが期待されている介護福祉士のうち現在介護職として従事している者は半数に止まり潜在的有資格者の掘り起こしが急務となっております。国では、このような潜在的な介護福祉士に着目して、離職した介護福祉士の届出制度も検討しています。

また、低賃金と言われる介護職員の処遇改善については、これまで交付金や加算という形で改善されつつあり、去る6月20日には参議院本会議において、介護従事者等の処遇改善を目的とした『介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の

処遇改善に関する法律』が全会一致で可決、成立し、賃金向上等の期待がかかっています。

さらに、経済連携協定(EPA)に基づき、一部の国から看護師や介護福祉士候補者を特例的に受け入れていますが、政府では、今後さらに介護分野の外国人労働者を増やし、人材不足に対応することを検討しています。

介護人材確保の持続的な可能性を確保する観点から、量的確保のみならず質的確保及びこれらの好循環を生み出すための環境整備の三位一体の取り組みを進めていくことが重要となっております。

そこで介護・福祉の現場において、人材をどう確保・育成していくのか、本号と次号の2号にわたり特集して取り上げることとしました。

本号では、本会が昨年度開催した「福祉のしごと就職フェア」に参加し、介護職員として採用された方と採用を担当した施設側へのインタビューを通じて、人材の確保や育成について考えます。

福岡市にある社会福祉法人福岡ケアサービス(松永俊彦理事長)では、昨年度の就職フェアを通じて9名の新卒者を採用しました。

その中の一人で、特別養護老人ホーム初花(福岡市西区)で介護職として勤める高木 夏実さんに福祉の職場を選んだ理由や実際に働いてみた感想などを伺いました。

介護の道に進んだ理由は？

18歳の時に祖父が体調を崩し、休日には祖父の身の回りの手伝いをしていたことから、介護というものを身近に感じていました。

そうした経験と併せて、とにかくおじいちゃん、おばあちゃんが大好きなので高齢者施設で働きたいと思っていました。

就職活動に当たっては、先生と相談し、様々な施設でボランティア活動や施設見学会に参加しながら、自分に合う職場を探してきました。その一環として、福岡県協が行う就職フェアに参加しました。



真新しい施設で皆様をお待ちしています！

就職活動に当たっては、先生と相談し、様々な施設でボランティア活動や施設見学会に参加しながら、自分に合う職場を探してきました。その一環として、福岡県協が行う就職フェアに参加しました。

面談後のフォローが決め手に

就職フェア当日は、求人施設・事業所のブースが思ったよりも多く、また、さまざまな制服姿の職員さんから声を掛けていただいたので、どのブース

実際に仕事に就いた感想は？

勤務先が6月開設の施設であったことから、開設までの間は他の施設での実習や法人内の事業所での実習、研修等を受けていました。その研修で、学校での勉強とは違う実践的な知識



社会福祉法人福岡ケアサービス 松永理事長(上)  
同法人 特別養護老人ホーム 初花 百枝施設長(左)



職員採用と育成のポイント

本法人では「職員の幸福」を法人理念の一つに挙げています。職員が幸せでないと良いサービスが提供できないと考えており、その点を考慮した施設運営を心掛けています。

そこで、見学会などを通して、採用までに求職者とコミュニケーションを取る機会を多く持ち、人柄を見ながら、法人の理念に共感いただける方を採用しています。

また、新卒採用者は就職先次第でその後の人生が大きく変わることから、法人としてしっかり育てていく責任があると思っています。



- 【社会福祉法人福岡ケアサービス内の各事業所】
- ケアハウス桜カデンスの松原
  - 福岡ケアサービスケアプランセンター
  - 福岡ケアサービスヘルパーステーション
  - 特別養護老人ホーム初花
  - グループホーム安養
  - 小規模多機能ホーム桜さろん
  - グループホーム花安養
  - 福岡市立老人福祉センター福寿園

そうしたことが、多種多様な施設が増えていく中で、求職者から選ばれる施設になるための一つの要素であると思います。

また、就職フェア参加に当たり、県社協主催の事前セミナーを受講したことで、改めて採用に関するポイントを確認することができました。

さらに、人を引きつけるブースのつくり方を学んだり、他法人との情報交換ができたことで、フェア当日は、法人の魅力が十分に表現でき、そのことが多くの面談者と出会える機会に繋がりました。

以上のような求職者と採用者の縁が広がる福祉のしごと就職フェアは巻末のお知らせをご覧ください。次ページでは、プロの目から見た人材確保のポイントについて考えます。