

「あなたはどんな会社で働きたいですか？」

こんな問いかけが帯書きに書かれている書籍が話題を集めています。今年の1月に出版された「日本でいちばん大切にしたい会社（あさ出版）」の第2弾です。第1弾と合わせて50万部を超える販売数だそうです。ビジネス書では異例の販売部数ということに加え、「泣ける」ビジネス書として話題になり、多くのメディアにも取り上げられています。

著者の坂本先生が選ぶ大切にしたい会社の定義とは、5人に対する使命と責任を果たしている会社だといいます。以下の順ですが、なぜ顧客が3番目なのでしょう。会社にとって売り上げにつながる大切な部分ですので、第一に考えるのは自然です。1、2番目にスタッフや社外社員とその家族が入っている理由は顧客を感動させるような商品を創ったり、サービスを提供しなければいけない当の社員が、自分の所属する会社に不平や不満・不信の気持ちに満ちていては、ニコニコ顔でサービス提供などできるわけがないからだそうです。

大切にしたい会社の定義

- 1、社員とその家族
- 2、社外社員（下請け・協力会社の社員）とその家族
- 3、現在顧客と未来顧客
- 4、地域住民、とりわけ障害者や高齢者
- 5、株主・出資者・関係機関

さて、介護の現場に目を向けると、上記のような定義をどのように考えたらよいでしょうか。介護業界は離職率約20%と言われています。決して社員にとって長期間勤めたい職場になっていないという現実があります。（ ）



（続き）

伊那食品工業での取り組みは他業界だからできる取り組みとお考えの方もいらっしゃるかもしれませんが、確かにすべては実行できないかもしれませんが、実際に弊社で調査見学をさせていただいた介護事業所の中には、従業員さんが自分の知り合いに同じ職場で働くことを勧めてくれるような、スタッフ満足の高い事業所もあります。具体的には以下のような取り組みをされています。

- ・ 教育資金貸付制度（会社は子女弟妹の教育資金を必要とする社員に対して資金の貸与を行う）
- ・ 託児所（保育士が居る）を併設する
- ・ リフレッシュ休暇規定により勤続5年10年の節目には特別賞与と連続休暇を与える
- ・ 介護福祉士の資格取得のための費用を事業所で負担する
- ・ 賞与により利益を還元する

就職したくなる会社とは

社員とその家族を大切にすることを考えた場合に、一番苦しい部分が介護業界の課題である給与額でしょうか。政府でも給与額の増加のために対策を講じ改善を図っていますが、事業所のコストの見直しや、利用者の確保は欠かせません。給与以外ではどうでしょうか。介護の職場は3Kと言われ楽な仕事ではありませんし、夜勤も伴います。厳しい職場だと言えるでしょう。

では、書籍の中で紹介される企業は、社員とその家族を大切にするためにどのような取り組みをしているのでしょうか。書籍の中では地元長野県の伊那食品工業（伊那市）も紹介されていましたので、伊那食品工業の取り組みを簡単に紹介いたします。伊那食品工業では「いい会社をつくりましょう」を社是にし、社員自身が会社に所属していることの幸せをかみしめられる会社づくりを目指しています。そんな伊那食品工業では急激な成長よりも、無理の無い成長を求め、不況でも社員をクビにしたり、賃金カットをせずにすむような経営を心がけています。また社員のための社内貸付制度や結婚・出産手当といった福利厚生も充実させています。ただ、こういった目に見える賃金や手当だけでなく、作業中の誤操作により大怪我をした従業員が出た時には、会社が傾く程の経費をかけて従業員の安全のために設備投資をしたといいます。経営者のこの気持ちに社員は胸を打たれたことと思います。



（続き）

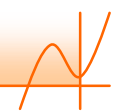
自身の事業者で実施可能なこと、しばらくは着手できないようなこともあると思います。ただ、働くスタッフにとって好ましい職場とは何か？自分の事業所で好ましく思われていない仕組みがあるのではないかという視点を持って、一度点検をしてみる価値はあると思います。給与の多少の差よりも、スタッフの幸せを本気で考えてくれる事業所が最終的には選ばれ、離職率の低下やよい人材の確保につながるのではないのでしょうか。

最後に、「社員のモチベーションが高いのはどんな会社か」という調査結果がありましたので、参考にしていただければと思います。

（株式会社アタックス調査研究事業室）

- ・ 社員の幸福を追求する会社
- ・ 社員を経営に巻き込む会社
- ・ 人づくりを極める会社
- ・ 会社をブランド化する会社
- ・ 社員を感動させる会社
- ・ 将来の可能性を予感させる会社
- ・ 未来の労働環境を先取りする会社

できる介護事業所の採用法！



皆様の事業所では従業員の採用面接をどのように行ってますでしょうか？履歴書を確認するだけだったり、日々の業務の忙しさから、面接を行わずに採用してしまったりということはありませんか？

せっかくお金をかけて求人広告を出したり、自社アピールをして就業希望者が増えたとしても、その中から良い人材を見抜いて採用することができなければ、何の意味もありません。履歴書だけ見ると、有資格者で介護経験は豊富な方だったので採用したのですが、実際に働いてもらったら連絡なしに遅刻したり、他の職員と無駄話をしたりなど勤務態度が非常に悪く、周りの職員にも悪い影響を与えてしまい、事業所にとって金銭的にも精神的にも痛手を負ってしまったというケースが実際にあります。

そんな事態を招かないようにするためにも、採用前の面接は、応募者のことを確認するという意味で非常に重要なことです。しかし、『面接でどんな質問をすればいいのか？』だったり、『そもそも面接なんかしても相手は良いことしか言わないから意味があるのか？』と不安を感じる方もいるかもしれません。そんな方のために、良い人材を採用するために、これだけは確認しておきたいポイントをいくつか紹介させていただきます。



～履歴書～ 主な6つのチェックポイント

写真	
✓表情	パッと見たときに不快な印象を受けなかったか（髪型、ピアス、化粧等）。
✓添付の仕方	のりづけや写真カットが丁寧に行われているか。
文字	
✓読み易さ	文字が小さかったり、行間が詰まりすぎていないか。
✓誤字脱字	漢字の間違いや、文字の抜けは無いが。
職歴	
✓勤続年数	一つの職場で何年間働いていたのか。
✓業種	事業所の仕事に生かせそうかどうか。 仕事の内容に一貫性があるかどうか。



履歴書に添付する写真は、応募者の就業意欲をチェックできる重要なポイントです。スピード写真ではなく写真館でプロに撮影してもらっていただければ、おのずと受ける印象も良くなるはずです。



文字の上手下手は人それぞれですが、読み手のことを考え、読みやすく書けているかをチェックします。修正液等を使用していなければより誠意を持った方だということが分かります。



短い期間で職場を転々とされている方は、以前の職場で何か問題を起こしているか、困難に立ち向かえない方である可能性があります。

～面接～ 主な5つのチェックポイント

志望動機について



なぜ当社を選んだのかを聞くことで、その人が何に興味を持って応募したのかを探ります。例えば、給与や福利厚生面なのか、それとも社長の経営理念に共感したからなのか、仕事自体に興味があったのか。後者のほうが前向きに仕事に取り組んで行ける方である可能性が高いです。

業界を選んだ理由



違う業界から応募してきた人はもちろん、経験を生かして応募してきた人にも、この業界を選んだ理由を聞くことで、仕事選びの動機や会社選びの動機を確認することができます。これまでの仕事に関する理解度や業界への関心度もチェックできます。

転職した理由



採用した際に、また同じような理由で辞めてしまうようなことにならないかを確認します。

長所と短所について



自分をどれだけ客観視できているかを確認し、その長所・短所を仕事でどう生かしどう補っていくつもりなのかを確認します。長所・短所を述べてもらう際には、具体的なエピソードを交えて、話してもらうようにしましょう。

いつから働けるか



いつから戦力に組み込めるかを確認します。在職中の方の場合は、今の会社の退職手続きを無視して入社時期を決めるわけにはいきません。社会保険等の手続上の問題もありますので、いつ現在の事業所を退職されていつから働けるかを確認しておきましょう。

前ページのポイントを確認しつつ、履歴書チェックや面接をしてみてください。その応募者がどんな方なのか、一緒に仕事をやっていける仲間となれるかどうかの判断材料は引き出せるのではないかと思います。とはいえ、冒頭でも書きましたが、応募者は面接では良い情報しか伝えられないため、事業主の方にとってはどうしても全てを信用できないという想いもあるかと思います。そんな不安を解消する方法として、応募者の職歴を確認するために、**面接時に年金定期便を持参してきてもらう**方法もあります。また、**以前の職場に働きぶりを確認しても良いかと応募者に聞いてみて、反応をみる**という方法もあります。

その他にも、**性格判断テストなどの良い人材を見極めるための方法**はありますので、人材確保の際は、弊社担当までご相談頂ければと思います。

効果的な求人出し方

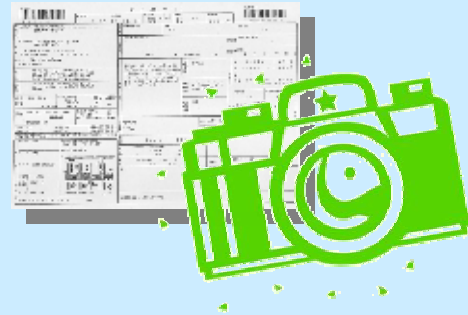
ある介護事業所の話ですが、施設を立ち上げてから一度も求人不足で困ったことがないそうです。むしろ、その施設で働きたい人が順番待ちの状態になっていて自然と人が集まってくるとのことでした。極端な例ですが、それ程人材不足に困っているところと、そうでないところと差があることを感じます。ただ、人材が集まらないからといって、何も対策を打たないのは非常に勿体無いです。求人が成功しているところと、そうでないところとの違いは、いくつかの条件が関係していることは確かですが、求人出し方が大きく影響していることは間違いありません。

ここでは効果的な求人出し方をご紹介します。以下の点を実行することで、少しでも有利な求人活動ができるかもしれません。

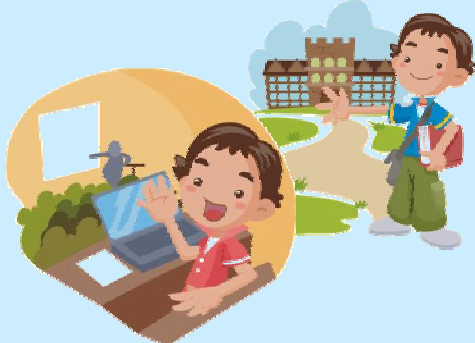


オリジナルの求人票を作る

ハローワークへ求人を出す際は、求人票のフォームは指定されていて、独自の求人票で出すことはできませんが、新卒採用を考えている場合は、独自の求人票を作成して求人を出すことをお勧めします。求人を出す際は、とにかく目立つことが大事です。他の介護施設にはない特色を前面に押し出すことで、応募する側に少しでも興味を持ってもらう必要があります。フォームは何でもいいですが、介護施設で働いている様子を撮った写真を載せるなど、施設の様子が具体的に分かるようにするのがいいでしょう。そうすることで、応募者に雰囲気伝わりやすく、自分が介護の業界で働いているイメージも湧きやすくなります。



福祉専門学校への求人を活用する



長野県以外の学校へも求人票を出してみてもいいでしょうか？例えば日本福祉大学。愛知県にある私立大学で、主要な学部は介護・福祉関係で、社会福祉士などの国家資格合格者も多数輩出しているところです。学校自体は愛知県にありますが、長野県の出身者も多く、これまででおよそ6万人いる卒業生のうち、3%近くの1,777人が長野県の出身となっています。さらに、長野県出身者のうち8割以上の学生が、Uターン就職を希望しており、実際にUターン就職をした学生は6割ほどにのぼっています。また、日本福祉大学松本オフィスを見ても、多くの介護施設への就職実績があります。長野県に戻って介護施設で働きたいと思っている学生に対して、求人を出すのは非常に効果的だといえるのではないのでしょうか。

求人担当者との関係を築く

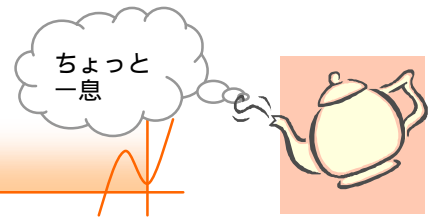
ハローワークの求人を担当している方と仲良くしておくことは非常に重要です。ハローワークで求人を紹介するのは、最終的には求人担当者ですので、ハローワークの窓口で紹介してもらいやすくするためにも、具体的なスタッフ像を伝えておいた方がいいでしょう。例えば電話とFAXのみで求人票を送るのではなく、ハローワークに直接出向いて求人票を出したり、求人が決まった際には担当者に直接お礼を言うなど、普段からの関係を大切にしましょう。



求人を増やす劇的な方法は存在しません。なんといっても、基本的なことを一つずつきちんとやっていくことが一番の近道ですが、それにちょっとした工夫を加えるだけで、思わぬ効果が得られる場合もあります。その他にもありますが、ぜひ求人を出す際の参考にいただければと思います。



コミュニティを有効活用しよう！！



介護業界において職員の離職率は20%以上であることは多くの方々をご存知のことと思います。各業界と比較しても低い数字ではありません。最近介護施設における人材を『人財』と表しているものを多々見かけます。なぜなら、介護業界は人による人のためのサービスであり、人と人が最も関わり合いを持つ業界だからです。そのような業界でありながら、「なぜ」ここまで離職率が高くなってしまったのでしょうか。不安や悩みがあっても、社員の方が組織の中で「本音」を語ることはなかなか難しいかもしれません。では、「本音」はどうやって探るのでしょうか？

この問題の解決の糸口になりうる一つに、SNS(ソーシャル・ネットワーク・サービス)やツイッターといったコミュニティを活用していくことが挙げられます。日本最大級のSNSサイトであるmixiをはじめ、最近では介護専門SNSサイト「けあとも」や「へるぱ！」があることをご存知でしょうか。上記SNSサイトの中にスタッフが抱える悩みについて「本音」で語り合うコミュニティがあります。この本音で語るコミュニティの中で、実際スタッフはどのような悩みを抱えているのでしょうか。

スタッフの悩み

1	不十分な研修・教育制度	55%
2	給与面	50%
3	スタッフの絶対数不足	48%
4	職員間の対立	38%
5	環境設備	35%

イメージ	URL	特徴
	参加人数	
	http://mixi.jp 23,000人 ()福祉系コミュニティ参加人数	SNSでは国内最大手で、登録人数はのべ3300万人以上。SNSを世に広め、流行語にもなったサイト。介護福祉専門のSNSではないが、介護に関わる人も多い。
	http://www.caretomo.com 30,000人	介護で働くひとや目指すひとの情報コミュニティサイト。「こんな事例どうする?」「職場の悩みを聞いて!」「どんなふうにスキルアップを考えたいの?」など、掲示板には書き込みが多いです。他にも、ブログを書いたり、メッセージのやりとりをしたり、スキルアップに役立つ情報をチェックしたり、楽しみ方はさまざま。介護系SNSでは最大。
	http://www.helpa.jp 1,800人	介護業界の活性化及び業界内の交流を目的とした介護に携わる人向けのSNSです。プロフィールや写真を公開する機能、新しくできた「友人」を登録するアドレス帳、メッセージ送受信、掲示板など、一通りの機能があります。
	http://kaigofuxi.com 500人	まだまだ参加人数は少ないですが、SNSの機能を備えた介護専門SNSです。

上位5つを挙げてみましたが、どれも30%以上を占めるスタッフの悩みになります。中には50%以上を占めるものも存在します。

このようにいくつか挙げる中でも、様々な問題点が浮き彫りになってきます。私が印象的だった言葉で「人のお世話をしているはずなのに、仕事の忙しさに追われサービスの質の低下をまねき、逆に利用者の方に心配されてしまった。情けない…」というものがありました。ここでは仕事自体には不満はないものの、忙しさによって自分に余裕が持てなくなり、余裕をもない人がより良いサービスはできないよね、といったように大きな議論になっていました。これらはすごく身近にある問題であるにもかかわらず、なかなか解決の糸口につながらない難しい問題です。しかしサービスの最前線に立っているスタッフが生で感じている悲鳴であることも間違いありません。

また一方で、キャリアパスの構築を機会に職場でのコミュニケーションを図り、スタッフの抱える悩みを一つでも解決させたいと動き出した方の書き込みもありました。

介護業界はこれからより多様化し、激しい競争を強いられることとなります。その変化に対応していくには、スタッフ間での強い絆が絶対が必要です。その人財であるスタッフの問題解決に向けて、今回記載させていただいた各SNSのコミュニティから、介護スタッフがどのような悩みを抱えているのか、施設の環境の改善のための情報収集の場として活用し、運営管理の見直しに使ってみてはいかがでしょうか。



ソーシャル・ネットワーク・サービスとは・・・ウィキペディアより
(英語: Social Network Service, SNS)

社会的ネットワークをインターネット上で構築するサービスの事である。代表的なソーシャル・ネットワーキング・サービスとして、日本最大の会員数を持つmixi、モバイル向けのGREE、モバゲータウン、海外では世界最大の会員数を持つFacebook、それに次ぐMySpaceなどがある。

ソーシャル・ネットワーキング・サービスの主目的は、人と人とのコミュニケーションにある。友人・知人間のコミュニケーションを促進する手段や場、あるいは趣味や嗜好、居住地域、出身校、「友人の友人」といった自身と直接関係のない他人との繋がりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供している。以前は、人の繋がりを重視して「既存の参加者からの招待がないと参加できない」招待制のシステムになっているサービスが多かったが、最近は登録制のSNSが多くなっている。

