

ハローワーク池袋

ミスマッチ解消に向け
ツアー面接会を実施

社会福祉法人泉陽会第二光陽苑



ている。ハローワーク池袋（豊島区）が今月九日に行った「ツアー面接会」施設見学と採用面接をセットにした取り組み」を取材した。

**福祉分野の就業経験者を採用し
マッチングの強化を**

東京労働局は今年度、池袋、足立、八王子の三カ所のハローワークに、福祉分野の専門窓口「ハートフルワークコーナー」を開設した。福祉分野の就業経験を有する相談員が実践的なアドバイスを交えながら求職者に介護、医療などの仕事を紹介するほか、事業者に対しても助成金の活用方法や求人票の作成などをわかりやすく説明。さらに、施設見学会や就職面接会などの福祉職場の仕事を紹介するイベントを開いて、福祉職を希望する求職者と求人企業とのマッチング機会の拡大に努め

ハローワーク池袋は一九九三年、福祉重点公共職業安定所として看護・介護・保育の職業相談に特化した「福祉人材コーナー」を開設。施設見学や実際に仕事体験を実施するなど、福祉分野向けのサービス提供に力を入れてきた。今年度からは同コーナーを「ハートフルワークコーナー」としてリニューアル。福祉分野の就業経験を持つ人を「福祉人材確保推進員」として採用するなど人員をそれまでの五人から八人に増やし、さらなるマッチング強化に取り組んでいる。

とりわけ、二〇〇七年一月から始めた「ツアー面接会」は、月二回、求

資料 第二光陽苑の事業内容

- ・特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）（80床）
 - ・ショートステイ（短期入所生活介護）（30床）
 - ・デイサービス（通所介護）
 - ・認知症デイサービス（認知症通所介護）
 - ・ホームヘルプサービス（訪問介護）
 - ・訪問看護ステーション（訪問看護）
 - ・居宅介護支援事業所
- ※在宅介護支援センター、地域包括支援センター

人を出している施設の概要説明・見学と面接会をセットにしたもので、求職者から「現場の雰囲気がある」と好評だ。一昨年は一五回開催して二人が就職しており（参加者数九十九人）、昨年は四二回開いて、五七人が採用された（同三三三人）。今年度も九月末までに一二回の開催に九六人が参加し、二〇人を超える採用実績がある。今月九日のツアー面接会では、ハローワークに介護職（正規職員と非常勤職員各二人）の求人を出している「社会福祉法人泉陽会第二光陽苑」（練馬区、川井真幸・施設長）を、三〇〜五〇代の六人の見学希望者が訪ねた。

**ユニットケアを導入する特養
ホームを訪問**

第二光陽苑は、一九九九年に開設した老人福祉施設・在宅複合型施設。特別養護老人ホーム（八〇床）やショートステイ（三〇床）、デイサービス、ホ

ムヘルプサービスなど多岐に渡るサービス（資料）を展開している。

第二光陽苑の介護サービスは「ユニットケア」を採り入れることで個別ケアを重視し、利用者本位の支援を行っているのが特徴だ。「ユニットケア」とは、高齢者施設の居室をいくつかのグループに分け、それぞれを一つの生活単位として捉え、少人数の家庭的な雰囲気の中でケアを行うもの。同苑でも、利用者のADL（日常生活動作）を考慮したうえで、六つのユニットに各一七〜二〇人（ショートステイを含む）の居室空間を設けて、それぞれ七、八人の職員を配置している。

ツアー面接会を担当した岩崎満也・入所サービス課長の説明によれば、「小規模のユニットは、家庭に近い生活環境作りが可能だし、集団生活より時間のリズムにゆとりができ、利用者個人に適したサービスの提供も可能になる。同じ職員が担当するから顔なじみの関係が構築できて利用者の安心感も増す」などの効果があるとか。「試行錯誤しながら、利用者の思いや願いを叶えられるように努めている」という。

職場見学後は熱心な質疑応答を

こうした概要説明を受けた後、参加者たちは六つのユニットの居室の様子をはじめ、一日三六〇食を作る厨房や、デイサービスでは一日四〇人もの予約が入る浴室、来所している利用者の活動風景などを見学（P24の写真）。岩崎課長の解説に耳を傾け、メモを取りながら疑問点を確認したり、サービス利用者や職員たちと笑顔で挨拶を交わすなど現場の雰囲気を掴もうとしていた。



また、見学後の質疑でも、「非常勤職員の時給は？」「非常勤でも夜勤をするのか？」「ホームヘルパー二級を取ったばかりで未経験だが、研修制度はあるのか？」「介護職員の医療行為をどうさせているか？」などといった労働条件面のことから、「訪問介護に自動車の運転免許は必要？」「制服はあるのか？」「職員の昼食はどうしているのか？」「パソコンの基本的操作ができないと困ることがあるか？」など、働き始めたらすぐに直面しそうなことまで熱心に質問していた。今回の引率役で介護福祉職場での就業経験を持つハローワーク池袋の川添博美・福祉人材確保連携推進員が、こうした参加者たちの声をより具体的に補完し、それに川井施設長と岩崎課長が一つひとつ丁寧に回答している姿が印象的だった。この日は最終的に二人が残って、採用面接を受けた。

行事の役割や人事異動の処遇で違いが

では、応募者が仮に第二光陽苑に入職したら、どういう労働条件で働くことになるのか。面接会の質疑で出ていた内容を参考に、賃金や労働時間などの処遇を整理してみよう。

同苑の職員は現在、一七六六（正規職員は七二人、非常勤職員がフルタイムとパートタイム合わせて一〇四人）で、このうち介護職員が九九九（正職員四三人、非正職員五六人）いる。

業務内容はサービス利用者に係わるケア業務全般で正規・非常勤ほぼ同じ。ただし、正規職員は各種委員会や行事の担当もこなすほか、社会福祉法人泉陽会の別職場や第二光陽苑内の別の部署への人事異動も伴う。正規職員とフルタイム非常勤職員の勤務時間は、①七時～一六時②八時半～一七時半③一〇時～一九時——。原則、時間外労働はない。

目標の達成度が昇給や賞与に反映

賃金は、正規職員の初任給が一七万五〇〇〇円で、そのほかに扶養手当（配偶者一万円、子ども五〇〇〇円）、住宅手当（一万円）などが支給される。

夜勤は平均月四回だが、ユニットによっては六回ぐらいいあることも。夜勤については、一回につき五〇〇〇円の夜勤手当が支給される。

人事評価は目標管理制度を採用している。期首に契約等級に見合う目標を設定し、半期に一度、評価者との面接で達成度の評価を行い、夏冬二回の賞与と年一回の昇級に反映させる形をと

る。ちなみに、昇級の昨年度実績は三〇〇〇～六〇〇〇円、賞与は年間三四～八〇万円の幅だった。

非正規職員にも昇給や賞与が

一方、非常勤職員は、求職者の勤務日数などの希望条件と第二光陽苑の採用したい職務の条件が合致すれば、フルタイム、パートタイムを問わず採用する形。日勤のフルタイム非常勤の間給は九五〇〇円（介護福祉士取得者はプラス五〇〇円）、特別養護老人ホームで夜勤まで行う人は時間給が一〇〇〇円（同）になる。

人事評価は「正規職員ほど厳密ではないが、緩やかな目標を立てて、それを評価者が評価する」（岩崎課長）。このため、時間給は「極端に勤務態度の良くない例外的な人は別にして」（川井施設長）基本的に年に一度、アップする仕組みになっている。上がり幅は、パートタイム職員が一〇～三〇円、フルタイム職員は三〇～五〇円。賞与はフルタイム職員を対象に「勤務月数×五〇〇〇円（上限一八万円）」を年末に支給しており、パートタイム職員にも一律で慰労金を出しているという。

熱意のある人をOJTで育成

さらに、第二光陽苑の採用に対する考え方と人材育成についても触れておきたい。前述した通り、今回、同苑がハローワークに出した求人、正規と非正規の介護職員二人ずつ。前者は介護福祉士の資格のみを必要要件とし、

後者は資格・経験とも不問だった。その背景には、「熱意のある人を採用して、OJTで人材を育ててきた」（川井施設

長）との思いが垣間見える。

川井施設長は、「正確に言うと、今は『人員不足ではなく、より良いサービスを求めよう』と考えたら人が足りない」といった状況。熱意のある人、やる気のある人は採りたいが、利用者のサービスに直結するので、たとえ人材不足でも介護職場の求人が多いからといって応募して来る人すべてを採ろうとは考えていない」と断言する。こうして採用した人のなかには、「年配の人を採用した時などに、職場の人間関係や仕事の内容が合わずに早く辞めてしまうケースもあるが、今いる多くの人は三年以上勤めている。そこまで続けられればスキルや知識も身に付くし、辞める人はあまりいなくなる」とも話す。

入職後はトレーナーがマンツーマンで指導

実際、採用後は正規・非常勤に係わらず、トレーナーが業務を通じてマンツーマンで指導している。一、三、六カ月の節目ごとにOJTの状況を本人が申告し、それを受けてトレーナーが援助の仕方を工夫する仕組みのうえ、「チーム体制で協力して取り組んでいることもあり、入職時に経験や知識がなくても苦にならない」とか。ただし、「リスクのあるサービス利用者も多くいるので、教える方も教えられる側も双方真剣に取り組むことが前提」（岩崎課長）なのだそう。

フルタイム非正規職員は適性をみて正規職員に登用

こうした育成体制のなかで、非常勤

職員が正規職員に登用されるケースも珍しくないという。過去二年間で特別養護老人ホームの非常勤職員から正規職員になった人は五人、デイサービス部門でも同数を数える。川井施設長は、「今回の正規職員の募集には介護福祉士の条件を付けたが、無資格で採用して三年業務に就いてから資格を取っている人も大勢いるし、フルタイムの非常勤職員で夜勤まで行っている人は、適性をみたらうで正規登用の意思確認をしている。夜勤ができなかったり土日祝日は働けないなど、特定の条件がある人は別にして、フルタイムの非常勤から正規職員になった人は相当多い」と説明する。

仕事内容を絞り込んでからの面接も

最後に、川井施設長にツアー面接会を終えての感想を尋ねたところ、「求職者に現場を觀てもらったうえで、やりとりができるので率直な声が聴けたし、面接もスムーズに行えた」と好感触を抱きつつも、「今回は特別養護老人ホームをメインに募集したが、見学に来た人のなかにはデイサービスや訪問介護に関心を持った人もいた。正規職員は別として、非常勤職員に関しては、施設全体の見学から少し日をおいて、ある程度、やりたい仕事を絞り込んでから面接に臨んでもらうような方法もあるのではないかと」と、さらなる運営の工夫を要望していた。

加齢による賃金の伸び幅が低い？

さて、今回、ツアー面接会に同行取材して現場の話を聴き、介護職場で働き続けられる人の必須要件が「介護の仕事に熱意を持って取り組める」ことだと痛感した。しかし、他方で、必要なのはそれだけではないのでは、との思いも拭えなかった。

介護分野では仕事の中身や資格、経験に見合った処遇がなされていないことが課題とされる。事実、介護労働安定センターの「平成二〇年度介護労働実態調査（事業所調査）」によれば、介護職の月給制労働者の職種別所定内賃金は全体平均で二万六四八九円だが、年齢階層別にみると、加齢による伸び幅が低いことが分かる。ピーク時の五五〜六〇歳未満層（二万三三〇七二円）でも、二〇〜二五歳未満層（一万七八〇六五円）のおよそ一・三二倍の水準に過ぎない。

人の役に立つことでやりがいを感じる

そこで面接会終了後、ハートフルコーナーで日常的に求職者に接しているハローワーク池袋の担当者に、この日感じた疑問を率直に投げかけてみた。まず、介護職場で働き続けられる人材像はどんなものなのか。川添推進員は「福祉の仕事は体力的にも想像以上にきついのに、給与面などの待遇に反映されていない。それでも、福祉の世界で働き続ける人は、やはり人が好きだったり、人の役に立つことでやりがいを感じられる人。そうでないと入れないし、入っても続かない世界だと思ふ」と話す。

離転職者の多いことがネックに

では、賃金が比較的低い理由については、どう考えているのだろうか。これについては、「原因の一つに、離転職する人が多いことがあるのでは？」と語る。「同じ職場で働き続けられれば、例えばユニットケアのリリーダーとかチーフ、介護主任などと地位が上がり、その間に資格も取ってキャリアアップするので、結果的に給与や処遇も上がっていく可能性が高い。でも、どうしても役に就く前に離職する人が多く、次の職場も介護を選ぶから基本給が経験見合いで少し上がる程度で足踏み状態になる。実際、見ていると一〇年同じ職場で働く人はそれほど多くありません」と眉を曇らせる。

資格を活かせる職場で働きたい

それでは、早期に辞める理由は何な

のか。退職する人には、「資格を取ってキャリアアップを考えるが故の向上心の転職」と「今の職場の処遇に不満を持つての転職」に大別されそうな気がするが、この疑問に関しては、石井克枝・統括職業指導官が「介護は他の職種より流動性が高いことも理由の一つとして挙げられる。事務とか営業のように年齢が高くなると比較的転職が難しくなる職種と違い、年齢が上がっても資格さえあれば転職できる事業所があることが流動性を高めている」と説明。そのうえで、「介護の仕事に就く人は、働きながらステップアップのため勉強している人が多く、少しでも勉強しやすい職場を希望している。そして、いくつになっても資格を取って、良い待遇の事業所に行きたいと考えている。例えば、ケアマネジャーの資格を取ったら、その立場で働ける条件の良い職場に移りたいと考えている」と付け加えた。

なお、ハローワーク池袋のハートフルワークコーナーでは、ツアー面接会の他にも、①ミニ合同就職面接会（月一回、一〇社程度の事業所が参加する合同面接会）②Weekly面接会（週二回、一社のみで行う面接会）③ふくしワーク就職フェア（年二回行う大規模就職面接会）——の支援メニューを設けている。ちなみに、前年度は①で五六人、②で一八人、③で九七人の採用に結びついているという。

（調査・解析部 新井栄三）

