



社員・シャインな職場訪問記 37



生駒市を中心に、多数の社会福祉施設を運営する宝山寺福祉事業団様。キャリアパスを通じて処遇改善や若手職員の育成に取り組まれてきたことから、平成30年度「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業・若年者雇用促進部門」を表彰されました。辻村泰聡理事にお話をうかがいました。



社会福祉法人 宝山寺福祉事業団

事業内容：社会福祉事業
所在地：生駒市元町2-14-8
TEL：0743-74-1172(代)
URL：https://hozanji-wel.org/



「若年層の雇用推進」に向けての取り組みについて、そのきっかけをお教えてください。

この数年、福祉事業における人材の確保が社会的に大きな課題になっています。私たちはまず、これから就職する若年層に向けて、私たちの仕事を理解してもらおうと、中学生の職場体験や、高校生・大学生のインターンシップを積極的に受け入れています。大学生に向けては、参加しやすいように高齢者部門で一昨年から、1日、3日、1週間とコースを設定しました。

地元中学生の職場体験では、私どもの保育園の卒園者もいます。「保育園の先生になりたい」と語っていた当時を思い出し、あらためて職業の選択肢の一つにしてもらえれば嬉しいですね。

ボランティアや卒論のために現場を手伝ってくれた学生たちがそのまま職員になった例もあり、この仕事のやり甲斐や魅力をきちんと理解してもらうことの大切さを実感しています。

「キャリアパス」を積極的に活用されていますね。

もともとは介護職員の処遇改善を目的として、数年前から法人全体でキャリアパスを導入しています。すべての事業・施設において1等級(新任)から7等級(施設長)の職能等級を設け、それぞれの階層でなすべき担当業務や、期待される職能を定義づけています。また、等級別の研修も実施していますが、結局、全体像が見えないと、研修を受けていてもその意図は正確に伝わっていないことがわかりました。

そこで、今春から「キャリアパスポート」を全職員に配布。当法人の事業理念をはじめ、各階層の職能の定義や研修の記録、さらには永年勤続表彰の記録までをその一冊にまとめるようにしました。これにより、キャリアアップのためにはこういった職能を磨く必要があるのかなどが明確になります。特に若年層職員においては、目標に向けての道筋が見えることで、意欲の向上につながることを期待しています。

職員の働きやすさを支援するためのその他の取り組みを教えてください。

若手職員の育成については、各施設で職員の勤続年数の分布や定員の規模などが異なるため、それぞれの現場に任せており、先輩とのマンツーマンの場合もありますし、クラスごとにグループで指導している場合もあります。基本は、丁寧に指導することを心がけており、それが離職率の低さにつながっているかと思っています。

また、職員の育児や介護の支援として、勤務時間を前後2時間まで短くすることのできる「時短勤務制度」を設けています。

「働きやすい職場づくり」に向けての今後の取り組みなどをお聞かせください。

私どもでは基本的に、全職員を正規雇用にしたいと考えています。なかには、家庭の事情などで非正規のままを望まれる人もいますが、優れた能力を発揮していただくため、年に1回、正規職員登用試験を実施しています。一般の採用試験と異なるのは、現場での勤務実態を評価に組み入れることで、実技試験を免除していることです。昨年度実績では9名が正規職員に転換しています。

年々、現場での業務とは別に書類仕事が増えていきます。職員の負担を少しでも軽減できるよう、今後はシステムの導入などにより、ICT(情報通信技術)の力を借りて、業務量の削減を図っていきたいと考えています。

