

設問1 職員の確保と定着について

人材確保が難しく、入職しても2年程でスタッフの半数以上が入れ替わってしまう。

人材確保の方法と、スタッフを長期的に雇用し育成する工夫はございますでしょうか

1. 人員確保については、待っているばかりでは人か来ないということをホームレベルを超えて、法人レベルで自覚する必要がある。

人員配置的に6:2.5人態勢では、どうしてもワンオペが増えてしまう事は現状の課題である。

私個人がここまで続けていられる背景には、ホーム長およびスタッフから子供以上に私の声に耳を傾けてもらえたという実感がある。自分が大切にされているという実感が育たない中では、人は育たない、ましてや人(利用者)を応援することは難しい。

また、スタッフ単身で囲む夕飯と、スタッフ複数で囲む夕飯とでは、全く雰囲気の違いの世界が見えてくる。月に数回でも複数で囲める食卓があれば、ライブスーパービジョンとしての安心と対応への参考に繋がる。夕食こそ、最高の学び場である。情動的にワンオペで対応することの不安や怖さを理由にしなければ対応できない労働環境と人員配置については本当に大変だが、それでもワンオペを続けている中では状況は変わらない。いくら優秀で魅力的な人材であっても、孤独の中でいれば良さを生かされない。

解釈は様々で構わないが、大変の一線を越えないことには、今の状況を変えていくことは難しい。

2. 週1の会議で子どもを含めた諸問題の話し合い、情報共有、勉強会の開催をし、問題解決に早い行動を起こせるようにしている
3. 解説14年目ですが、初めの3人が継続中。残り二人も、14年前からの知人。一人はホームの一期生。なので、職員全員が、14年分のホームにいた子全員を知っている、という状態です。なので、「知り合い」しか入職していないので、参考になる工夫がありません。
4. 職員さんの不満や不安を聞き、解消できる場所は解消するように努力する。法人内の心理士さんに対応してもらう、等。
5. 経営側に児童福祉以外の知識・常識・スキルが伴っていない可能性あり。他の職種・業種の経験が不足しているから、この業種の良さを伝えきれていない。ただし、新卒のスタッフは本人自身が社会経験が不足しているので、社会人経験が一定程度ある人材を採用することも大切。ホーム長が福祉以外の業種の経験がない場合、他の

業種の経験をすることも一つの方法。

6. 出来るだけスタッフ人数を増やしスタッフ一人一人に負担をかけず相談できる環境作りを行っている。

7. (生活について) 研修の機会はもちろん、対話の時間を多く設けています。ホーム内での困りごとについては毎月のスタッフ会議で話し合うだけでなく、ホーム内研修も行いました。ネガティブなことも話しやすい環境づくりを心掛けています。

子ども達の事以外、私生活に関わる事についても、情報を得たスタッフからホーム長にあげてもらい、心理担当職員との面接につなげることもありました。

(待遇、福利厚生について) 昇給、賞与の他、有給取得の推奨、時間外手当等諸手当、振替休日の取得など、過剰な自己犠牲で疲弊しないよう気を付けています。

上記の結果、風通し良く、異論、反論も建設的に話し合える「チーム」としての運営ができてるように思います。

8. スタッフが負担になる事案は、出来る限りホーム長がまずは率先して行動し、次は一緒に行って、育成していく。

9. 人材確保は社会的擁護全体での課題でもある。うちも、待っているだけでは全然応募がなかったので、ハローワークに求人を出すことと大学や短大などに出向いて募集の説明をしている。パート、アルバイトさんでもかなり助かりますから。育成については、個々で困りは違うので、困りに対するフォロー体制を確保している。シフトの柔軟さなど、働きやすければ長く勤めてくれるように思います。

10. ①知り合いの紹介などしか雇用していない。初任給は給与を高め設定している。
②困った時に、直ぐにサポートに入れるよう電話やベテランが駆け付けられるようにしている。

11. 現場の職員としては、
- ・職員が雑談も(出来ればプライベートな悩み事も話せるような)出来るような雰囲気作り
 - ・愚痴をこぼせる場(飲み会でも)を開く
 - ・互いに仕事を抱える体制ではなく、質問したり共有しあう体制作りを心がけています。

組織の上層部には、待遇を含めた仕事のやりやすさを望みます。

12. 私達は住み込みなので職員の方の応募は全くと言っていいほどありません。今は家族で協力して施設運営を行っております。

13. 人材確保については、ハローワークや求人雑誌などに広告を載せています。

時期によっては集まる人数はまちまちです。

傾向的には、障がいや介護保険の GH を経験した方が応募して下さることが多いです。

ただし、GH と同様のサービスであると考えている方は多いので、GH と自立援助ホームの違いについて説明を繰り返し行ない、福祉サービスではなく社会的養護の取り組みであることをしっかりと理解してもらうよう取り組んでいます。

14. 心のふれあいと一つものに対して同じ使命感を持つようにしている。失敗は誰もがする事なので、叱らない事を徹底している。失敗は経験として捉えてもらう。

15. たった今、直面しており、知りうるつてを頼って動いております。

16. スタッフの入れ替わりは、当施設でも、課題となっております。人材確保の為に、必要な工夫を模索中であります。

17. 人材確保の方法はわかりません。育成する工夫は、パートさんが多く研修に時間をあてる k とが難しい

18. 人材確保は当法人でも大変厳しい状況です。誰でもいいというわけではないので、理事長が知人等に声を掛けている。その結果、長期に雇用できている。

19. 開所してまだ 3 年目ということもあるのか、途中退職はほとんどありません。それでも支援において人材は十分ではなく、理事が人材確保のため、社会福祉協議会や大学に求人をだしたり、あとは、理事の人脈で経験者などに打診したりという方法で人材確保をしてもらっています。

スタッフの長期的雇用については、開所から今日までを振り返り、下記のように考えました。

①スタッフ一人一人の生活（人生プラン含め）に合わせた働き方の保障。

そのためにシフトは全員が自分の意向を出し合い調整する。

②ケースは担当制とし、担当者が主となってケースワークをしていく。

スタッフが孤立しないよう、ケースの把握は全員ができるよう工夫し、全員がどのケースにも対応できるようにすることでフォロー体制を整える。

自分の生活が安定している事、一人一人がケースワークを経験し、ピュアビジョンやフォローが得られる安心感のなかで、経験を積み重ね、体験的に学びができること。

…とは言えまだまだ十分とはいえないのが現状です。途上であり、課題もあります。理事、スタッフそれぞれが試行錯誤しながら、長期的な雇用、人材育成に諦めず日々取り組み、現場でも齟齬ありながら、お互いを知りながら、行ったり来たりというのが現状です。

20. 一般的にハローワークでの求人をします。中々スタッフ募集に求人を出しても2名ほど来たら良い方でした。やはり泊まり勤務がネックになっているようです。2名ほどでは選べないこともあります。そうすると知り合い募集をしてしまいます。知り合い募集をしてしまうと社会的養護の仕事に興味など無い人が来てしまいます。そうすると長期的雇用につながりません。「言われたから来てやった」などの思いがずっとあり、スタッフ間の士気を下げてしまいます。楽しく積極的に仕事をして欲しいと考えています。なのでホーム内研修の企画や外部での研修なども積極的に行なってもらっています。そうしたことで、仕事を自分事に考えられるスタッフが育っています。
21. 毎日のスタッフとの会話を大事にする事。出勤時に前日までの申し送りや児童対応に関する話し合いを行い、退勤前に困りごとやその日あった事の話を書く事を必ず行う。とにかく話をし聞く。
22. なるべく多く研修の機会を与えるよう努めている。
- 23.
24. 有料求人を出すこと 今後実習生の受け入れなどの検討
25. 個別に困っていることや、こんなものが必要など些細な会話を大切に日々、コミュニケーションをとっています。
26. 新規募集を検討していますが、新しい人材が来ることの揺れを考えるとためらっている状態です。
27. 電話は、ホームの連絡先のみとし、児童とのやり取りに関してもホームの携帯やラインを使用し、児童と職員間の私的な連絡先の交換はなしにすることで、ホーム職員一員として一人勤務の責任感とやりがいを感じることで、普段からホーム長が不在でもある程度の判断と仕事ができるようにしておき、感謝の念を伝えることで、存在価値ややる気を見出せることもある。またすべてがホーム長というわけではなく、全員で運営している気持ちを持たせ、積極的な意見交換・引継ぎ・ケースワークの組み立てや持っていきかたなどを伝え、CW 面接等職員主体で行い、ホーム長は横で記録を打つなど補助的役割に徹することで、育成につながるのではないかと。
28. 児童の声に耳を傾けるのと同様に、職員の声にも耳を傾けるのが大切かと思えます。思い通りにいかなくても、こちらが話を聞く姿勢でいたら、安心して働けるのではないのでしょうか。
29. 職員の孤立化を軽減し、いつでも相談できるような体制をとり、コミュニケーションをとれるような環境作りを行っています。
30. ・地域の福祉ネットワークを活用しての採用
・職員の年齢や経験に合わせた OJT 研修の組み立てを行っている(職員の強みを見

つけることも優先)

31. あったら教えてもらいたい。

32. 長期定着を念頭に就労できる環境作りとして、『スタッフ一人ひとりの心の安定』が重要だと考えています。支援者側の就労希望や施設側の求めるレベルを擦り合わせ確認するとともに、コミュニケーションをお互い取れるような関係作りを心がけています。特に女性スタッフにおいては、スタッフ自身の家庭の状況やライフステージにより、結婚、家事、育児など働き方の幅や拘束時間の変動がある為、(宿直専門、非常勤職員、短時間社員、常勤職員)当法人では多様な働き方を実施しております。男性スタッフにおいてもダブルワークを可能としている事で他業種を(退職せず)就労継続しながら、『自分も子ども達へ何かしてみたい』『今までやってきた仕事のノウハウを生かしてやりたい』というスタートからの児童福祉への入り口をサポートし、個々のスキルを理解し業務量の調整を図っています。

33. なぜ職員がすぐに辞めてしまうのか、その辺りの課題を考えることが必要かと思えます。働きやすい職場であるためには様々な環境を整えることが必要です。(休暇の保障・福利厚生・何でも話し合えることができる職場等)当法人では昔ながらのコネクションで職員を採用しています(スタッフの紹介等)

34. 暫くは責任を感じさせるような任せ方はしないようにしています。ただ利用者本意のスタンスは徹底してもらいます。長く続かない人は人材ではないと割り切っています。

募集は知人や関係者のご紹介に頼っています。

35. 人材は主に縁故で募集をします。長く定着するための十分条件は分かりませんが、見合った給料をあげることは必要条件かと思えます。また、近年職員の高齢化や妊娠出産もあったので、働き方改革も致しました。長時間の拘束はしないようにしていて、当施設では最長でも17時間拘束(本当の例外)です(改革の前までは24時間拘束(9時am入り翌9時am終了)がありました)。

また、新規に契約入所・一時保護委託を受けた場合(それらの人が5日以上居た前提ですが)「新規対応手当」として3,000円/件、常勤の人にはお出ししています。

36. 人材確保: ホーム長は地域との交流を密にして信頼できる仲間を増やし、高齢児童福祉に興味のある人をスカウトする、または紹介してもらう。

長期雇用: 高ストレスな業務は指揮官先頭でホーム長が自ら行う。育成名目でスタッフに負担を押し付けない。職員配置についての補助があればサボらずにきちんと申請しお金を貰って職員配置を増やし、一人あたりの負担を軽減する。

37. 大切にされている、必要とされていることを利用者もスタッフも必要としている。

利用者もスタッフも孤立してはならない、孤独になってはいけない。
言葉と時間を重ねることが必要。

38. 日頃からなんでも話しやすい空間をつくる。

悩んだこと、辛いことなどを共有できる機会を設ける、報連相をしっかりする。

39. 有料求人サイトも使う。興味がある事、得意な事から仕事をして貰う。

40. 比較的経営が安定している社会福祉法人、求人が集まり易いと思われる都市部でもスタッフの確保と定着には苦労していると聞いています。一事業者の工夫だけでは如何ともしがたい問題であり、私達もご意見を伺いたいです。職員の確保と定着が困難な理由については様々な要因がありますが、一つ挙げるとすれば、自立援助ホームが貧困ビジネスと受け取られかねない形態になっている、またはならざるを得ないことだと思います。

41. 当ホームも同じ状況に悩んでいますので、他施設さんの取り組みを知りたいです。

42. ここは当法人も苦慮していて、これといった方法を見いだせていない状況です。新しく入職してくれるスタッフにもわかりやすいよう、勤務時間が明確な勤務体制をしよくこと。残業に関してはできるだけ残業代を支払う努力をすること。等仕組み化することで、業務を分担し、スタッフ間の負担が集中しないようにすることは意識しています。

43. ホーム長が率先して業務に携わる

44. 人材確保については課題が大きいです。離職率は高いです。今はスタッフさんにも傾聴をしっかりしていくように心がけています。夕方から 22 時あたり(問題行動が起きやすい時間)を二人体制にすることが出来るようになったので、仕事への安心感が持てるようになってきていると思っています。求人先としてあるホームからジョブメドレーというサイトが有効と聞きました。30 万円ほどかかるそうですが。

45. 求人サイトの利用や宣伝。新任職員に対しての(内部、外部)研修の充実、エルダー制度

46. 人材確保に関してはどこのホームでも悩みは多いと思います。2年でスタッフの半数が入れ替わると言う話に関しては、スタッフと理事長や施設長との距離感が気になります。スタッフの人数にもよりますが、好きな時に有休の消化ができたり、急に休む必要がある場合に快く上司が対応してくれたり、些細なことではありますが、そういうことは大切なことだと思います。組織としてのガバナンスチェック体制が整っているのかという問題は大きいと思います。理事長や施設長が権力を握って人事権も握って、スタッフに無言の圧力がかかるような組織では労働者は長続きしません。こどもの支援がしたいという心意気で入職したホームが、結局今まで働いていた会社と同じとか、上席者の顔色を窺わなければならない組織なら一日でも早く

退職の方が良いと考えるのは仕方ないことだと思います。まずは経営者や管理職の教育から始められた方が良いのではないのでしょうか？私は長年サラリーマンで労働組合運動に携わっていた経験上、そういう経営者や管理職と対峙してきました。その結果サラリーマンを辞める気になったので、退職するスタッフの気持ちという部分に関しては、経営者や管理職の資質が大きな課題だと感じています。また、居心地のいい職場ならスタッフの方からウチは良いよと誘うこともありますから、まずはスタッフが働きやすいとか、声が上げやすい職場環境を整える努力をお願いしたいと考えます。

47.

48. こちらとしても悩んでおります。

49. 確保と育成について教えて頂きたい