横浜南ブロック会　議事録

【実施日】　令和４年７月 21 日（木）　１４：００～１５：００

【会場】　各施設　ZOOM 会議

【参加施設】　７施設　８名
港南あおぞら　ひとりざわ　リハビリポート横浜　あさひな　コスモス
ほのぼの　レストア横浜

【議事】　１．人材確保について

【内容】

１）施設での職員採用までの流れ

・事務長・介護士長の面談の後、理事長による最終面接で採用が決定

・本部にて全法人の面接を一括でうけ、各施設の担当者へ連絡し、各施設の担当者が日程を調整し面接を行う（希望の施設が面接を行っていなくても他の施設に面接を入れる）

・特に変わった取り組みはしていない

・本部の職員採用フォームに応募してもらい、人事部にて対応、面接の可否の問い合わせ。→面接、施設見学（精神分析（200 問程のマークシート）→精神分析の結果が出てから採用するか決める

・面接時に施設内の見学

２）新卒の採用が毎年あるか？

・募集はしているが、ある年とない年がある

・基本ある

・今年 10 年ぶりに１名あり

・採用なし

・５年で４名程度（実習生がそのまま就職）

・７．８年近く新卒の応募きていない

３）人材確保の工夫

・介護福祉士実習生を受け入れ、入職につなげる（過去４年間で２名入職）

・紹介、派遣会社は実績のある会社から優先して対応

・学校との関わりを強化する中で実習生受け入れを積極的に行ったり、初任者研修等の講師として活動、また、職業訓練校での活動や説明会開催等様々な形で取り組む中で予期人材を見つけ就職に繋げるようにしている
・希望施設が面接を受けていなくても、法人内の他施設へ面接を流すようにしている。
・同じ人材派遣会社を利用することで優先的に紹介してもらえるようにしている
・ネット求人、新聞折り込み求人を使っている。求人ホームページから、直接応募できるようにしている。
・就職祝い金を支給
・神奈川求職者と介護業界のマッチング支援事業
・神奈川県多様な働き方導入検討事業モデル施設
・人事部が専門学校訪問に行っている
・福祉の仕事フェア等は人事部と科長が参加している
・送迎車に募集ポスターを貼ったり、職員紹介キャンペーンとして紹介してくれた職員に一時金が出る
・ホームページへの掲載

4）離職にならない取り組み
・「理事長直通便」として全ての職員が理事長に改善提案を出すことができる
・離職を防ぐようリーダー以上で意識や取り組みを共有している
・リーダー以上の職員が頻繁にコミュニケーションを個々に図る中で、随時状態を確認、必要に応じて面談などで話を聴く時間を設けている
・業務改善（状況に応じた負担の軽減）
・具体策、解決策の提示
・雰囲気作り
・個人面談やほかの施設にない資格手当等、報奨金等外部研修への行きやすい環境作り（研修費を出す等）
・ヒヤリングを適宜行っている
・こまめな面談
・離職の話があったときに主任→係長→部長の順番で話を聴いていく
・積極的に現場に入りフォローしながら、コミュニケーションを図っている

5）外国人職員を採用しているか
・面接の問い合わせがあれば面接を行い、業務に支障がなければ採用している。現在は入浴スタッフとして１名採用
・現状行っていない
・特定技能性、技能実習生（ベトナム、ミャンマー）を受け入れ（法人全体で受け入

れ、施設・病院）
・在日の方の採用（横浜市福祉事業経営者会より）
・採用なし
・EPA 候補生を受け入れ。現在は介護福祉士を取得し働いている（ベトナム）
・8 月から実習生の受け入れ予定

6）他活用している人材
・サポートスタッフ（介護助手）を採用し、間接的な業務（リネン交換、入浴の衣類準備等）を行っている
・特になし
・法人全体でシルバー人材の活用
・地域のボランティア、話し相手ボランティア
・社会福祉協議会等
・ケアサポーター（介護助手、直接介護しない）という職種の活用
・介護補助（助手）の採用

・次回会議について
令和 4 年 12 月予定