

## かながわ共同会の職員採用について

～多くの方に応募していただくため、私たち職員ができることは～

法人事務局 人材企画部  
人事課 岡崎 美樹 飯沼 一  
企画研修課 城所 友里 中迫 絵麻

### 1. 取組みの概要

私たち法人事務局人材企画部は、職員研究活動援助事業研究テーマとして、「より多くの魅力ある方々に応募していただくために、私たち職員ができることは何だろうか」ということをテーマに取り組んできた。

通年で職員募集をしてきたが、残念ながら昨年度は一度も職員定数を満たすことができず、今日現在も欠員状況の中で支援に影響がある状態が続いている。私たちの努力不足が一因であると認識しているが、社会全体問題として、少子化や労働人口の減少があり、また福祉職への関心の低さなど、様々なことが重なって思うような効果が得られない状態にあると感じている。

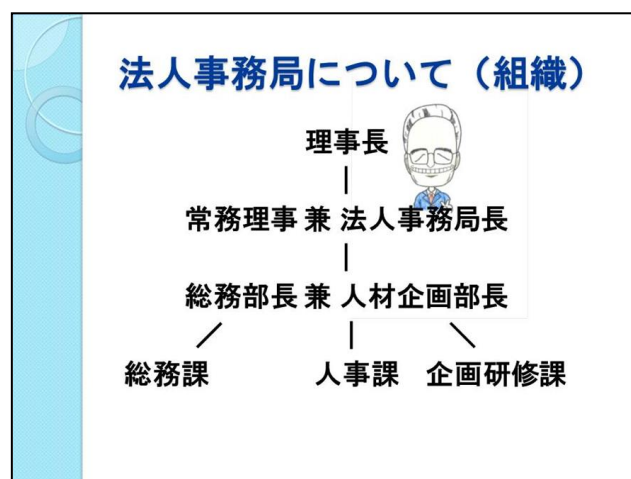
しかしその状況は、つい最近始まったことではなく、長く継続している課題でもある。今までと同じことを繰り返しているだけでは変化が得られないと思い、では今、何が必要なのか、すぐにでもできることがないのかを探るために、このテーマを研究することとした。

### 2. 法人事務局について

#### (1) 組織

職員採用について報告する前に、私たちが所属している法人事務局について、少し説明する。

法人事務局の組織は理事長、常務理事の下に総務部長兼人材企画部長が配置され、課としては総務部の下に総務課があり、人材企画部の下に人事課と研修企画課がある。



（令和元年度）

#### (2) 人材企画部

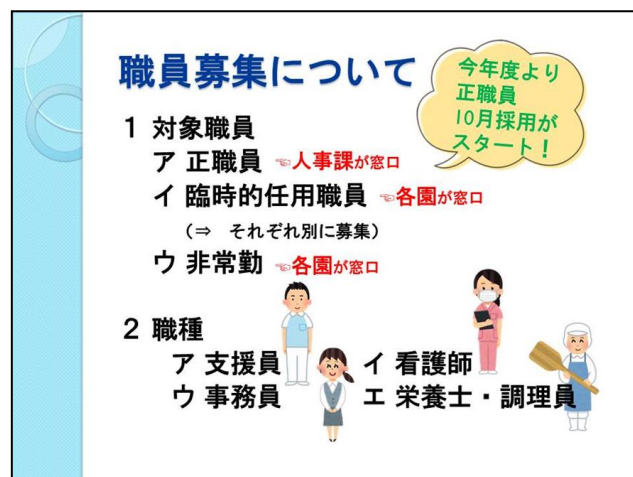
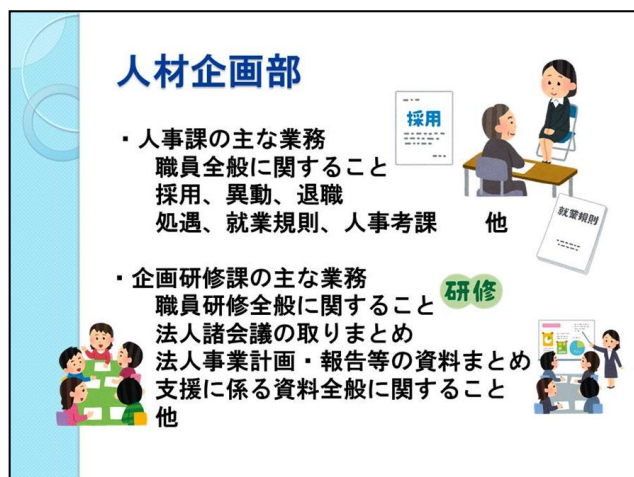
人事課の主な業務としては、職員全般に関することを取りまとめている。常勤職員採用試験を受験した際、窓口となったのが人事課の職員である。

その他、異動調整や退職手続き、処遇に関わることや職員就業規則に関すること、人事考課のまとめ等、雇用に関わることの全般を行っている。

企画研修課の主な業務としては、法人内の研修全般に関することを取りまとめている。階層別研修、虐待防止研修、人権フォーラム、四園交換研修、海外研修、そして職員研究援助事業など、法人内の研修における企画立案や講師の連絡窓口を行っている。

その他、法人の諸会議のとりまとめ、法人事業計画や報告書などの資料をまとめたり、支援に関する資料の修正なども行っている。

私たち人材企画部は支援員ではなく、事務員として間接的に支援のサポートをしている。



### 3. 職員募集について

続いて、今回のテーマである職員募集についてまとめる。

#### (1) 募集対象の職員・職種

まず初めに、募集対象の職員については、正職員と臨時的任用職員(通称臨任)と非常勤はそれぞれ別に募集をしている。

正職員の採用窓口は人事課となる。昨年度までは4月採用のみだったが、今年度からは10月採用も始まり、年2回に採用機会が増えた。昨年度までは、4月や5月に就職した臨任や非常勤職員が正職員を希望する場合、最短でも翌年の4月までは正職員として働くことができなかったが、10月採用がスタートしたことで選択の幅が広がった。

臨時的任用職員と非常勤は通年募集をしている。主な窓口は各園の園長や総務部長になる。

職種については、支援員、看護師、事務員、栄養士、調理員 それぞれ別に募集をしている。

#### (2) 職員募集の媒体

ではどのようなツールを利用して職員募集をしているかについてまとめる。

まず初めに就職情報サイト業者について、現在は(株)マイナビと契約をしている。主に新卒者向けの情報サイトだが、職員採用はもちろんのこと、最終学年より前の学生を対象に職場体験を受け入れるインターンシップサイトも契約している。

次にハローワーク。こちらは、正規職員、非正規職員を問わず、新卒者、中途採用者いずれも対象に情報をアップしている。一般的には「職探し＝ハローワーク」のイメージが強く、特に中途採用の方はこちらを多く利用される。

当法人のホームページにも求人情報をアップしており、コメディカルドットコムという医療介護専門の転職サイトの契約もしている。

また、県の社会福祉協議会が主催する「福祉のしごと相談会」というイベントは、各地域ごとに開催されており、当法人も横浜地区、県央地区、湘南地区、相模原地区など様々な会場で参加をしている。

その他、かなテクカレッジ(県立総合職業技術校)や各大学などで開催される就職説明会など、土日祝日を含めて参加するように心がけている。

### 職員募集の媒体

求人情報をアップしているところは

- 1 マイナビのサイト   
(同社主催の就職説明会)
- 2 ハローワーク
- 3 法人のホームページ 
- 4 コメディカルドットコム 
- 5 県社会福祉協議会主催の就職説明会 
- 6 その他



(3) 正職員の採用までの流れ

次に正職員の採用までの流れを説明する。

当法人に関心を持ってもらえた方には、まず各園の見学をしてもらう。事業内容や業務内容を説明した後、園内を見学となるが、その際にすれ違う職員の印象が、その後の関心につながるかどうかの大きなポイントになっているように思われる。明るい挨拶や表情、支援中に何気なく利用者様に声かけする様子が印象に残り、エントリーに繋がった方も多くおられる。

エントリーされた方には、必要書類を提出してもらい、一次面接と適性検査を行う。その段階で合格判定をして、合格した方は各園で実務試験を行う。

その後、理事長、常務、園長級職員による最終面接を行い、最終の合格判定を行う。

合格した方には内定通知を渡す。

### 正職員の採用方法

- 1 見学会を実施する
- 2 エントリー資料を提出してもらう
- 3 一次面接&適性検査を実施する
- 4 3について合格を判定する
- 5 各園で実務試験を行う
- 6 最終面接を行う
- 7 最終の合格を判定する
- 8 内定通知を渡す



4. 正職員採用数の推移

次に、過去10年間の正職員の採用の推移について報告する。

(1) 採用者数

年度によりバラツキがあるが、おおよそ 20 名前後となる。平成 29 年度は、事件後の影響から採用者を控える対応をとった。

過去 10 年間における平均採用者数は年 23.4 名となる。

| 1 採用者数 |     |        |     |
|--------|-----|--------|-----|
| 令和2年度  | 20人 | 平成27年度 | 35人 |
| 令和1年度  | 17人 | 平成26年度 | 15人 |
| 平成30年度 | 25人 | 平成25年度 | 27人 |
| 平成29年度 | 7人  | 平成24年度 | 29人 |
| 平成28年度 | 23人 | 平成23年度 | 39人 |

(2) 新卒者の人数と全体の採用者に対する新卒者の割合

新卒者数は減少しており、年々採用が難しくなっていることが窺える。

少子化問題に加えて、かながわ共同会がマスコミに多く取り上げられていることにより、就職に不安を感じる方も少なくない状況であった。

今年度は新型コロナウイルス感染拡大により、求人活動が一変し、特に飲食業や旅行業を目標にしていた学生の行き場がなくなり、内定率もダウンしているといわれている。福祉系以外の学部の多くの学生に、興味を持ってもらえるよう働きかけをしている。

| 2 新卒者（第2新卒含）の人数と割合 |          |        |          |
|--------------------|----------|--------|----------|
| 令和2年度              | 2人（10%）  | 平成27年度 | 8人（23%）  |
| 令和1年度              | 2人（12%）  | 平成26年度 | 5人（33%）  |
| 平成30年度             | 6人（24%）  | 平成25年度 | 7人（26%）  |
| 平成29年度             | 0人（0%）   | 平成24年度 | 15人（52%） |
| 平成28年度             | 10人（43%） | 平成23年度 | 13人（33%） |



### (3) 採用者の平均年齢

新卒者の採用が難しくなるにつれ、採用者の平均年齢も高くなっている。

| 3 採用者の平均年齢（各年4月1日時点） |       |        |       |
|----------------------|-------|--------|-------|
| 令和2年度                | 36.8歳 | 平成27年度 | 35.3歳 |
| 令和1年度                | 42.9歳 | 平成26年度 | 35.1歳 |
| 平成30年度               | 35.8歳 | 平成25年度 | 32.2歳 |
| 平成29年度               | 42.7歳 | 平成24年度 | 27.4歳 |
| 平成28年度               | 28.0歳 | 平成23年度 | 35.3歳 |

### (4) 採用者の男女比

トータルすると男性の方をやや多く採用しているが、女性の方を多く採用している年もある。

採用者数に男女に大きな差はないが、女性職員の欠員状況が続く要因としては、産休や育休の取得や、男性に比べ女性の方が離職率が高いことなどが挙げられる。

| 4 採用者の男女比 |     |     |        |     |     |
|-----------|-----|-----|--------|-----|-----|
|           | 男性  | 女性  |        | 男性  | 女性  |
| 令和2年度     | 12人 | 8人  | 平成27年度 | 16人 | 19人 |
| 令和1年度     | 8人  | 9人  | 平成26年度 | 8人  | 7人  |
| 平成30年度    | 15人 | 10人 | 平成25年度 | 17人 | 10人 |
| 平成29年度    | 2人  | 5人  | 平成24年度 | 14人 | 15人 |
| 平成28年度    | 16人 | 7人  | 平成23年度 | 19人 | 20人 |

## 5. 法人の魅力を伝える機会

上記のように、当法人の求人活動は非常に厳しい状況にあるが、その状況の中でも法人の良い点をアピールする方法があると思われる。

当法人に関心を持っている外部の方々に、日ごろの支援の取り組み状況を伝えることが大切ではないだろうか。

遠回りのようだが、その積み重ねが最良の手段ではないかと思われる。

具体的にどのような機会があるかという、まず

は、各園で実施している見学会である。見学者は、その事業所に関心があるからわざわざ足を運ぶのであって、それは非常に大きなチャンスであると思われる。

また、実習生やボランティアの方は、長期に関わってもらえるので、より深く当法人を理解してもらえと思われる。

特に実習生については、当法人に就職したいと思ってもらえる最大の機会である。

その実習生を受けているのは、各園の担当者となる。単なる実習生という意識ではなく、将来の職員候補であるという認識で、関わってもらえたらと思う。

私たち人材企画部職員も、実習生にエンタリーしてもらえるような流れを作るために努力し、各園担当者とお互いにタッグを組んで取り組んでいきたい。

各園では、積極的に小中学生の職場体験を受け入れている。この多感な時期に経験したことは、将来に繋がる大きな分岐点になるかもしれない。

利用者交流会などでは、もちろん主役は利用者様だが、参加される方にとっては支援者の様子にも関心を持ってもらい、その後の交流のきっかけになることがあった。

このような機会を大切にすることにより、一人でも多くの方が、この法人で働きたいという意欲に繋がってもらえたらと期待している。

### 当法人の魅力を伝える機会

- 1 各園で実施している見学会（職員採用希望者含む）
- 2 資格取得実習生の受入れ
- 3 ボランティアの受入れ
- 4 小中学校等、職場体験
- 5 利用者交流会
- 6 その他

## 6. 今後の採用活動で目指すこと

今後の採用活動で私たちが目指していることを紹介する。

まずは担当者のふるまいとして、「明るく、やさしく、気さくに、丁寧に」。

昨年度の見学会では、見学中に会話した数名の職員の雰囲気が良かったからという理由で、エントリーし、採用に繋がった方がおられた。ごく短時間の交流でも、印象深く残ったようであった。

私たち人材企画部職員は誠意をもって対応するが、それよりも現場の職員との触れ合いが、より大きく響くことがわかるエピソードである。

二つ目としては、各事業所の良さをアピールするために、普段の取り組みを分かりやすく説明することが大切である。

支援員にとっては、説明するまでもないと思っていることであっても、外部の方にとっては興味深く感じることもあるようである。当たり前と思う日常を、分かりやすく説明できるよう準備しておくとういと思われる。

今年度の新たな取り組みとして、法人研修委員会の委員にも求人活動について、一部協力してもらうことになった。各園の魅力は、私たちよりも現場で働く職員の方が、数倍も印象深く伝えてもらえると思う。この取組みはスタートしたばかりなので、徐々に軌道に乗るように話し合いを重ねていきたいと思う。

見学者は、人材企画部職員や法人研修委員だけでなく、同じ時間を過ごした全ての職員を見ている。職場の雰囲気はどうか、安心感がある相手かどうかなど、コミュニケーションは最大の関心事である。特に就職を考えている方であれば、なおさらのことだろう。

元気な挨拶や笑顔、何気ない会話は基本でありながら、最も大切である。

## 7. 最後に

より多くの優秀な人材確保のためには、私たち人材企画部職員はもとより、各園法人研修委員、地域サービス課職員、その他すべての職員の協力が何よりも大切になる。

前述のとおり、外から来た方にとって、その時に会う職員一人ひとりが法人のイメージに直結するため、まさにどの職員も法人の顔と言える。

よい人材確保につながるよう、法人職員と共に、採用活動に取り組んでいきたいと思う。



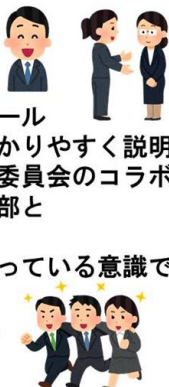
インターンシップ(心理・相談)



インターンシップ(音楽レク)

### 今後の採用活動で目指すこと

- 1 担当職員のふるまい  
明るく、やさしく、  
気さくに、丁寧に
- 2 各事業所の良さをアピール  
普段の取り組みをわかりやすく説明
- 3 人材企画部と法人研修委員会のコラボ  
求人活動を人材企画部と  
各園がタッグ！
- 4 全職員が採用にかかわっている意識で  
元気な挨拶、笑顔、  
何気ない会話が大切！





令和元年度 研究活動援助事業⑥



インターンシップ(児童)



採用担当者をアピール！



就職説明会での共同会のブース