

福祉の現場で ～誰もが悩む人事について～

現在は学校の受験まっさかりです。

就職活動をされている学生さんもまだ多いと思います。また、新年度にむけて、福祉の業界に転職しようと思う方もいると思われます。

福祉の業界も、他の業界と同じで「即戦力」になる新人を採用したいと思われていると思います。

しかしながら、いざ採用しようとしても具体的に絞り込みが難しく、悩まれる担当者の方も多いのではないでしょうか。

私の知り合いに某病院の精神科のデイケアの管理者の女性の方がいます。

精神科のデイケアの人材の採用については具体的な決まりはあまりないそうです。

そこで、どのようなスタッフがおられるのかうかがったところ、「作業療法士」「心理士」「精神保健福祉士」「看護師」これらの分野、まんべんなく採用をして「デイケアのスタッフ」として働いてもらっているとのことでした。

この話をうかがったとき、なるほどな、と思いました。

人には不得意、得意、分野があります。「それぞれの、その道の専門職」をそろえることで、総合力としての向上を目指していると感じたのです。

これは高齢者福祉の業界の人事にも応用できるのではないかと思います。

面接のとき、**あらかじめ「得意分野、不得意分野」を聞くこと**、それが、人材を活かす採用につながると思うのです。

採用後も、研修に時間をさく時間がなくとも、それぞれの新人の得意、不得意分野があらかじめわかっていると、色々な仕事に入ってもらったときの目安にもなりますし、フォローがしやすいと思います。

また、「離職率が高い」のも福祉の分野の頭が痛いところです。

私事ですが、母を「施設」に入れるとき、「熱心で離職率が低い施設」を幸運にも紹介していただいたことがあります。

施設に面会に行ったとき、母が「この施設は出入りが激しいみたいだ・・・」と顔を曇らせていました。

それとなく職員の方に聞いたところ、職員さんにはにこにこ笑って「そう言われるのも仕方ないですね。色々なシフトで職員が働いているので、お母様は勘違いされているのです。

ちなみに私は朝二時間、夜二時間のシフトです。あいている時間に資格取得の勉強ができていますので、助かっています」と、こう言われました。

ちなみにその施設の管理者も女性です。

前述の精神科のデイケア施設同様、様々な年齢、様々な個性の方が働いておられることが特徴で、シフトもきめ細かく、職員の事情にできるだけ対応しているようでした。

シフトについては、正規、非正規、とどちらも採用しているためできることだと思います。

また、福祉業界は表向きは「聖職」のように思われがちな点があります。

あらかじめそれなりの覚悟がいる、厳しい点もある職場でもあることを伝え、それなりの覚悟を決めて入ってもらう必要もあるのではないかと思います。

人間覚悟を決めたら、厳しい場面に直面しても、それを乗り越えようとするはずです。
そして乗り越えたらその経験が、これから福祉のプロを目指して入ってくる新人をフォローできる財産につながることも考えられるのです。

色々書いてきましたが、採用に迷われたときの目安をお伝えしてしめたいとおもいます。

「笑顔が一番ステキな人」です。

最後は、「笑顔」、これにつきると思います。