

# 経営を意識した人材の確保とその周辺課題について (後志報恩会の場合)

社会福祉法人 後志報恩会 (北海道)

住 所	北海道小樽市桜4丁目6-2	
TEL	0134-51-5217	
URL	<a href="http://srbshouon.jp/">http://srbshouon.jp/</a>	
経 営 理 念	『一人ひとりが安心して共に生活出来る福祉コミュニティの創造』 ～安心と笑顔でつなぐ みんなのしあわせ～	
事 業 内 容 及 び 定 員	<p><b>第一種社会福祉事業</b></p> <p>(1) 障害者支援施設 (入所支援 110名、短期入所 7名、日中一時 7名)</p> <p>(2) 障害者支援施設 (入所支援 40名、短期入所 4名、日中一時 4名)</p> <p>(3) 障害者支援施設 (入所支援 58名、短期入所 5名、日中一時 5名)</p> <p><b>第二種社会福祉事業</b></p> <p>(1) 障害福祉サービス事業 (共同生活援助 39名)</p> <p>(2) 障害福祉サービス事業 (共同生活援助 22名)</p> <p>(3) 障害福祉サービス事業 (共同生活援助 43名)</p> <p>(4) 障害福祉サービス事業 (生活介護 130名)</p> <p>(5) 障害福祉サービス事業 (生活介護 60名)</p> <p>(6) 障害福祉サービス事業 (生活介護 70名)</p> <p>(7) 障害福祉サービス事業 (生活介護 30名、就労 B型 10名)</p> <p>(8) 障害福祉サービス事業 (生活介護 30名、就労 B型 10名)</p> <p>(9) 障害福祉サービス事業 (就労 B型 40名)</p> <p>(10) 障害福祉サービス事業 (就労 B型 20名、就労移行 15名)</p> <p>(11) 相談支援事業所</p> <p>(12) 相談支援事業所</p> <p>(13) 地域活動支援センター (15名)</p> <p>(14) 福祉ホーム (10名)</p> <p>(15) 老人デイサービス事業 (16名)</p> <p>(16) 児童発達支援センター (20名)</p> <p><b>公益事業</b></p> <p>(1) 障害者就業・生活支援センター</p> <p>(2) 共生型生活支援センター</p>	
収 入 (法人全体) 平成27年度決算	① 社会福祉事業	1,841,274,341 円
	② 公益事業	30,093,119 円
	③ 収益事業	円
	合計	1,871,367,460 円

<b>職 員 数</b> <b>(法人全体)</b>	275 名 (非常勤含む)												
<b>当 面 する</b> <b>経 営 課 題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材確保は独立業務</li> <li>・採用活動と人材育成とのパッケージ化</li> <li>・地域特性を踏まえた採用（人事）システムの必要性</li> <li>・求職動向の特徴と多様な求職者に対応</li> <li>・昨今の就活指向性へのリンケージ</li> <li>・福祉人材の「すそ野」を広げる活動に注力</li> <li>・チャンスを最大限に活かすセンスが必要</li> </ul>												
<b>取 り 組 み に</b> <b>着 手 し た</b> <b>理 由、 背 景</b>	<p>当法人ではここ数年、2 桁規模の採用計画を立てながらも新卒の学生さんで充足することは困難であり、中途採用とあわせて何とか計画に近い数字を確保しているのが現状である。また制度上の規制緩和もあり、社会福祉法人以外の同業他社も乱立傾向にあるが、一方少子化の影響からか、大学・専門学校等の定員割れも悲惨な状況と聞いており（某大学福祉学部→充足率 33%、某専門学校保育学科→同 54%、某専門学校介護学科→通学コース閉鎖、ほか枚挙に暇がない）、法人間でいわゆる人材を奪い合う状況となっている。</p> <p>さて経営資源といえばヒト・モノ・カネであるが、労働集約産業の最たるものである社会福祉法人にとっては、ヒトがすべてといっても過言ではなく、当法人も事業所によっては余裕のある職員配置ができないか、近い将来そのような状況になることが容易に予想できる事業（地区）も存在し、事業拡大や社会貢献どころか、ヒトの傾斜投入すら検討せざるを得ない危機的状況と認識するのが無難と言える。</p>												
<b>取 り 組 み の</b> <b>現 時 点</b> <b>で の 効 果</b>	<p>取組みは着手したものとそうでないものもあるので、一概に効果のほどは判然としないが、結果として採用実績は次の通りとなっている。</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%;">H27 年度向け</td> <td style="width: 45%;">新卒 13 名 (大 7 名、短 2 名、専 4 名)</td> <td style="width: 15%;">中途 5 名</td> <td style="width: 25%;">合計 18 名</td> </tr> <tr> <td>H28 年度向け</td> <td>新卒 10 名 (大 1 名、短 1 名、専 8 名)</td> <td>中途 8 名</td> <td>合計 18 名</td> </tr> <tr> <td>H29 年度向け</td> <td></td> <td></td> <td>計画 10～15 名</td> </tr> </table>	H27 年度向け	新卒 13 名 (大 7 名、短 2 名、専 4 名)	中途 5 名	合計 18 名	H28 年度向け	新卒 10 名 (大 1 名、短 1 名、専 8 名)	中途 8 名	合計 18 名	H29 年度向け			計画 10～15 名
H27 年度向け	新卒 13 名 (大 7 名、短 2 名、専 4 名)	中途 5 名	合計 18 名										
H28 年度向け	新卒 10 名 (大 1 名、短 1 名、専 8 名)	中途 8 名	合計 18 名										
H29 年度向け			計画 10～15 名										

## 要旨（キーワード）

### I. 人材確保は独立業務

- 「人事部」の創設検討
- 今年度（H28年度）は「組織強化担当（兼務）」で対応

### II. 採用活動と人材育成とのパッケージ化

- 職員集団のあるべき方向への「誘導」
- 中途採用を前提とした人材育成システム
- 「資格取得祝い金制度」
- 専門学校業界とのタイアップを模索

### III. 地域特性を踏まえた採用（人事）システムの必要性

- 法人一括採用・配属方式
- 人事異動の活性化
- 異動「文化」の創設
- 計画的な人事異動とそれを前提とした事業運営や地区展開

### IV. 求職動向の特徴と多様な求職者に対応

- 学部を問わない求人活動
- 「U・I・J ターン」就職キャンペーン
- 「実習担当者会議」

### V. 昨今の就活指向性へのリンケージ

- ホームページのリニューアル
- 大手求人サイトとの契約

### VI. 福祉人材の「すそ野」を広げる活動に注力

- 地域の方々と連携しての行事や事業の運営
- 町内会の役職を事業所として受任
- 北海道ソーシャルワーカー協会との連携（「ソーシャルワーカーデー」）
- （仮称）「オープンコーポレーションデー」

### VII. チャンスを最大限に活かすセンスが必要

- 「合同企業説明会」の対応ノウハウ
- 社会福祉士相談援助実習への対応ノウハウ

以上