

学生の
心をつかむ!を

選ばれる施設になるためのヒント

はじめに

老人施設部会 福祉介護人材対策プロジェクトでは、介護業界の人材不足が深刻化し、特に学生の採用が非常に困難な状況が続く中、昨年10月～11月にかけて、会員施設を対象に「学生インターン・アルバイト・ボランティアの受け入れに関するアンケート」を実施しました。その結果、学生の受け入れ実績があると回答した施設において、インターンは約4割、アルバイトは約5割、ボランティアは約3割の割合で、学生の採用に結びついていることが明らかになりました。

一方で、学生への指導方法がわからない、受け入れの準備に手が回らないなどの理由で、学生を受け入れたいが今まで受け入れに至らなかった施設が多くあることもわかりました。

そこで、採用に結びつけるための工夫や、働きやすい職場環境づくりに関する取り組みについて事例集を作成いたしました。

今後、会員施設の皆様における人材の確保、定着育成に向けた取り組みの参考として、本事例集をご活用いただければ幸いです。

令和3年3月
大阪府社会福祉協議会 老人施設部会
福祉介護人材対策プロジェクト

case1

学生
インターン
職場体験

社会福祉法人 たちばな会

寝屋川石津園

01 受け入れポイント

ビジョンを明確に!

充実した体験を実施するために、目的と優先順位を明示しています。

1つ目は、本人のため(職業選択)

2つ目は、福祉業界のため(業界全体の活性化)

3つ目は、自施設のため(人材確保)

何より情報共有!

受け入れ前日に、受け入れ担当者(人事担当、相談員)が当日対応する現場職員に、学生が希望する体験プログラムについて個別に指示し、情報を共有した上で当日を迎えます。

学生には、こまめな声掛けを行い、不安を取り除いてあげることが心掛けています。学生がポツンと一人で過ごすことがないように、利用者の居室へ行くときも同行するなど、細かなところまで確認をします。

気持ちに寄り添う

事前オリエンテーションや体験終了後の振り返りのほかに、学生と職員と一緒に昼食をとりながら色々な話をするランチミーティングや座談会を実施しています。

そこには介護職以外の職員も参加し、学生とコミュニケーションを多くとるようにしています。たくさんの関わりを持ち、本人の気持ちに寄り添うことが満足度の向上につながると考えています。

自分探しのお手伝い

体験を通じて、自分自身がどういう特性を持っているのか、どのような仕事に向いているのか、「自分探し」のお手伝いをしたいと思っています。施設内の介護業務だけではなく、地域向けのカフェに参加してもらったり、併設している地域包括支援センターでの窓口業務にも同席してもらうなど、福祉の仕事を幅広く知ってもらうためのプログラムを学生の希望に応じて個別に作成しています。



02 こんないいことありました

スキルアップ

継続して体験の受け入れを行う中で、伝えることの大切さを実感しました。職員一人ひとりが仕事の意味や内容をわかりやすく言語化することで、伝える技術の向上につながっています。職員による指導方法や、作業手順の違いをなくすために、細かな業務マニュアルの作成に取り組んでいます。



みんなで考える

学生と接する機会が増えたことで、人事担当者だけではなく、職員一人ひとりが人材確保や育成について考えることができる風土ができてきました。

03 学生から見ても安心できる職場づくり

教育専従トレーナーの配置

新人職員の教育を専属で行うトレーナーを配置しています。トレーナーは新人職員のOFF-JT、OJTを行います。配属先のリーダーは、新人職員(3ヵ月~6ヵ月)に対して月1回の面談を行います。加えて、トレーナーはリーダーと面談します。今後の指導方針を、リーダーとトレーナーが共有しながら新人職員の習熟度に合わせて個別に決定し、進めていきます。



マスター制度

全職員が高いスキルを身につけることを目的として、半年に1回、介護技術(おむつ交換等)についてチェック項目を設定し、テストを実施しています。合格するとマスター認定証を発行し、取得手当も支給しています。

採用につながった本人からのコメント // 不安が安心に 楽しさ!を実感 //

体験前は介護の現場は初めてで不安でいっぱいでしたが、体験中、いつも職員さんがそばについてくださり、親切に声掛けをしてもらいました。業務をしている最中であっても手を止めて、私の質問に答えてもらいました。いつも気にかけてもらっているということが伝わり、不安が安心に変わっていく中で、介護の仕事が楽しいと思えるようになりました。

また、レクリエーションに参加させてもらったときに、利用者さんと楽しく過ごしたことが印象に残っています。未経験で不安はありましたが、研修制度が充実していることもあり、就職したいという気持ちになりました。



01 受け入れポイント

業界の自己紹介

福祉系だけではなく、一般の学校へも案内しています。
「まずはどんな仕事か見てみませんか?」「無資格・未経験でも大丈夫!」など気軽にお問合せいただけるようにしています。
自施設のことだけではなく、福祉業界全体が抱える課題や今後のビジョンについて知っていただく機会になればという想いで受け入れを行っています。



本音トーク

学生と新人職員(年齢の近い職員)が、学生のいま不安に思っていることや、気になること(残業はあるの?夜勤は大変?職場の人間関係は良い?有資格者じゃなくても働けるの?)など、福祉現場の本音が聞ける座談会を行っています。
そのほか、移動用リフトや浴室でのリフトの紹介や体験をしてもらうミニ介護講座や、施設内研修(アンガーマネジメントや認知症・虐待)で行っている内容や、今後の福祉業界の成長について、講義形式でお伝えしています。
コロナ禍で来所が難しい状況でも、Webを活用し、オンライン座談会や講義などを実施しています。

チームで考える

各部署(特養、在宅、事務)からの選抜メンバーで人材プロジェクトチームを立ち上げました。毎月会議を開催し、体験プログラムの準備や、当日担当者と情報共有をしています。
事前オリエンテーションや振り返りは、この人材プロジェクトチームのメンバーと当日の現場職員が担当し、学生がどのような活動を希望しているのか、どんな気持ちで1日を過ごしたかなどを共有し、不安や疑問にお答えするようにしています。

LINEで気軽に

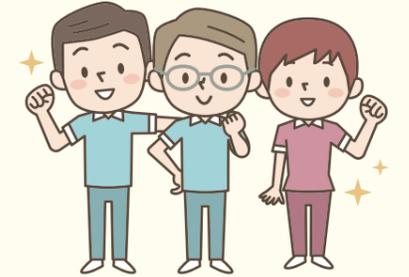
学生とのやりとり(連絡方法)については、今の学生が電話やメールより使い慣れているLINEを活用しています。活動終了後も、LINEでアルバイトや採用情報を案内し、学生とコミュニケーションをとっています。



02 こんないいことありました

チーム一丸

職員一人ひとりが、インターンシップを通じて、施設の採用に対する取り組みを知ったことで、人材確保に対する意識が変わりました。受け入れにあたって、全職員が同じ説明をできるように、人材プロジェクトチームを中心に、現場職員と協力をしながらマニュアルの整備をすすめています。



03 学生から見ても安心できる職場づくり

不安をキャッチ

新人職員は入社して6ヵ月～1年程度、新人職員への指導担当者を決め対応しています。施設内研修では、介護技術だけではなく、法人の基本理念やリスクマネジメント、介護保険制度など、さまざまなテーマで講義を行い、スキル向上に取り組んでいます。
メンタルサポートは、毎月、他部署の上長が面談を行っています。直属の上長に相談する中で、言いづらい不安や悩みがあった場合でも、話ができる環境を整え、できるだけ早い段階で新人職員の不安を解消できるようにしています。


 \\\ 採用につながった本人からのコメント \\
 たくさんの会話に包まれて

複数施設で実習しましたが、ここでは一緒に参加させてもらった夏祭りが楽しく、そのほかにもイベントがたくさんあり、大変な介護現場以外にも、面白い一面を見れたことが良かったです。
また、就職活動を始めたときに、管理職が終業後に会議室を利用して居酒屋のような雰囲気職員を招待する「しらすぎBAR」に誘ってもらい、いろいろな職種の職員さんとお話できました。就職先は、職場の人間関係を重視していたこともあり、この施設なら長く勤めることができると思い、面接を受けることを決めました。入社までの間も、電話では聞きにくいことでもLINEで気軽に相談できたことも良かったです。



case 3

学生
アルバイト

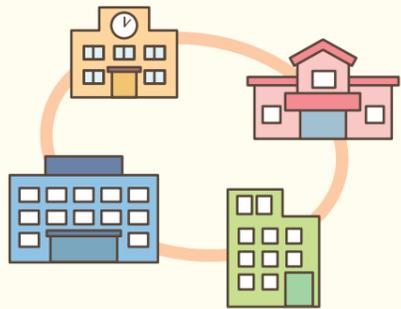
社会福祉法人 秀幸福社会

庄栄エルダーセンター

01 受け入れポイント

つながりを大切に

採用した職員の母校や、実習受け入れ先の学校へ定期的に訪問して関係を維持しています。そのほか地域で活動する際に、募集案内を掲載した機関紙を、市の承諾を得た上で、公民館やコミュニティセンターにも置いています。また、地域の会議に参画している民生委員や自治会の方にも配布しています。このように、地域とのつながりを大切にしている中で、実際に地域住民から学生を紹介いただいたこともあります。



「面白い・楽しい」を見つける

デイサービスでのお茶出しや配膳下膳、レクリエーションの補助をしながら、利用者とのコミュニケーションをとってもらい、少しずつ慣れていってもらうようにしています。日常業務以外にも面白さや楽しさを感じてもらうため、イベントや行事にも参加してもらっています。「面白い・楽しい」を実感し、やりがいを見つけることが継続につながると考えています。



こまめなサポート

指導は学生と年齢が近い若手職員(チューター)が担当します。業務終了時には不安や疑問点を聞き、その日のうちに解決するように心掛けています。また、チューターは週1回学生との面談を実施し、メンタルサポートを行うようにしています。学生にとって、チューターが同年代ということもあり、共感を覚えることも多くあります。最近の学生は打たれ弱いところがあり、言葉尻だけで叱られたと思うこともあるので、誤解がないようにこまめなサポートをしています。

02 こんないいことありました

ワンポイントアドバイス

多くの職員が、指導に関わることで伝えることの工夫や、若手職員の指導や育成に対するスキル向上につながりました。その1つとして個人向けに注意ポイントがわかる資料を作成しています。例えば、お茶出しをする際に気をつけることなど場面ごとにアドバイスをします。このワンポイントアドバイスは新人職員の指導にも活用しています。



みんなでフォロー

中高年のパート職員は自分の子どもと同年代であることが多く、よく気にかけてくれています。学生に利用者の特徴などを積極的に教えることが増え、正職員だけではなくパート職員の指導や育成に対する意識も高まりました。

にこにこ元気

職員だけではマンネリ化してくることもあります。学生が入ることで現場の雰囲気活性化されるとともに、利用者にとっては新鮮で笑顔も増えました。

03 学生から見ても安心できる職場づくり

ひとりにさせない

新人職員にはチューターが同じ勤務で入るようにしています。そして、チューター・主任・課長が定期報告会を実施し、情報共有する場を設けています。特養であれば本人の習熟度を見ながら夜勤業務を開始しています。メンタルサポートもチューターが行いますが、直接言いづらいことがあれば、別の職員に相談できる体制をとっています。相談内容によっては人事担当者も加わることもあります。

04 うれしいエピソード

あっ! あの時の!!

毎年8校ほど中学生の介護体験を受け入れています。体験の最終日にはデイサービスでのレクリエーションで、司会をしてもらい、仕事のやりがいや楽しさを伝えるようにしています。数年前に、介護体験で来ていた学生が、のちにアルバイトを経て就職し、現在はリーダーとして活躍しています。

case 4

学生
ボランティア

社会福祉法人 幸和会

ふるる

01 受け入れポイント

雰囲気伝える!

ボランティアを募集するときには、お祭りや花見などのイベントも合わせて案内しています。就職説明会などで施設紹介を行う際は、レクリエーションや行事の写真を使用し、利用者と職員が楽しく過ごしている様子を伝えるようにしています。またオンライン説明会では、より雰囲気が伝わるように動画の作成にチャレンジしました。



気軽に会話

ボランティア活動終了後の振り返りは、立ち話のような気軽に話ができる雰囲気づくりを心掛けています。振り返りの中で就職に興味を持つ学生には求人の話もしますが、その場での積極的な声掛けよりも、まずは施設を知ってもらうことを優先しています。

ともに楽しむ

ボランティアは、お祭りの屋台の手伝いや、花見の付き添いなどの行事を中心に活動してもらっています。行事への参加以外では、介護等体験や実習生の体験プログラムを活用し、食事の準備に加えて、利用者を誘導したり、コミュニケーションをとってもらっています。特技(楽器演奏など)がある学生には、担当職員へ事前に情報を伝えておき、その時の状況に応じて、披露してもらう場面をもうけています。特技の披露は本人の満足度の向上にもつながります。



あったら便利

施設最寄り駅が少し遠いため、負担がかからないように希望者には自転車を貸与しています。

02 こんないいことありました

客観的視線

ボランティアを受け入れることで、自分たちがどのように見られているのかを意識するようになり、業務の振り返りを行うキッカケになっています。何かの縁で来ていただいた方に対して、良い職場だなと感じてもらい、今後も継続して活動してもらえる環境づくりを積極的に考えるようになりました。

バラツキ解消

対応する職員によって指導方法にバラツキが出ないように振り返ることで、業務整理ができて、職員のスキル向上につながっています。

先輩をフォロー

ボランティアの対応をしている中堅職員を見て、若手職員が業務のフォローをするなど、そのときの状況に合わせて動くことができるようになりました。

お互いを知る

学生にとっては、現場に入り実際の指導方法を知ること、安心して働くことができる職場だとわかります。また施設にとっても、本人の特性を知る機会となりますので、採用後のミスマッチを防ぐことができます。

03 学生から見ても安心できる職場づくり

現場がオーダー

施設内研修は、年間研修計画(新人研修等)を組み立てているほか、現場職員からの要望を受けて実施しており、例えば「喉詰り時の対応について」などテーマに合わせて職員が講師を担当しています。職員の自主性を尊重し成長するキッカケを作っています。



仲間づくり

職場でのメンタルサポートはもちろんですが、釣りやフットサル、テニスなど休日を利用してサークル活動を行っており、職場以外でも一緒に過ごすことで、人間関係が構築されています。一定規模以上の活動には施設からの補助もあります。



case5
学生
インターン

社会福祉法人

大阪府社会福祉事業団

01 受け入れポイント

基本に立ちかえる

「丁寧に・親身に・しっかり準備」を大切にしています。
学生のニーズにはしっかりと耳を傾け、親身になって話を聴くことを心掛けています。
また、インターンシップ実施にあたり、受け入れ目的や手順の確認を行うための施設向けマニュアルと、体験するにあたって、言葉遣いなど気をつけることを記載した、学生向けのマニュアルを用意しています。

選べる体験コース

学生の希望に合わせた体験コースを用意しています。
希望があれば複数のプログラムを体験することも可能です。

介護職員コース

主に介護現場で活動してもらい、介護の仕事を体験していただきます。
介護職を希望する学生だけでなく、将来的に相談員を目指す学生が、介護現場全体の動きを見るために、このコースを希望することもあります。

生活相談員コース

生活相談員と共に行動し業務を体験していただきます。施設に来られた方の相談・案内業務に同席することもできます。
このコースの人气が一番高く、介護職員コースと合わせて体験を希望する学生も多くいます。

研修・研究センターコース

人材育成担当職員と共に行動し、実際に新人職員をフォローアップの様子を見ていただけます。介護技術だけではなく、仕事の進め方なども学びます。
将来、自分が入職したときに、どのようにフォローしてもらえるのかを知るために、このコースを選択する学生も多くいます。

在宅科長コース

在宅事業のマネジメントについて学んでいただけます。

施設長コース

施設経営や運営に関することについて、施設長から学んでいただけます。

ひとにフォーカス

学校へ配布する募集チラシは、利用者と職員がコミュニケーションをとっている場面をクローズアップします。作成にはカメラやデザインが得意な職員も関わり、施設の雰囲気伝えることに加えて、将来のステップアップをイメージしてもらえるような内容にしています。



02 こんないいことありました

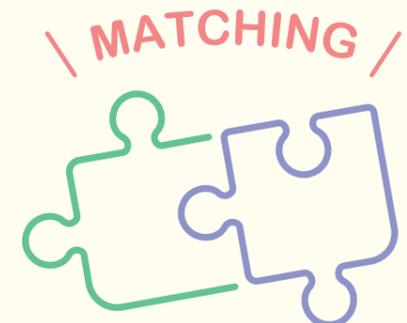
めばえ

人材確保について、「法人本部がするんでしょ」ではなく、現場の職員一人ひとりが採用に関わっているという意識が芽生えました。



マッチング

就職内定者には入職前にアルバイトをお勧めし、現場を経験して頂いています。
入職前に施設のことも見てもらうことで、ミスマッチを防ぎ、早期離職のリスクを軽減できます。



採用につながった本人からのコメント 見学だけではわからない

早い時期に内定をもらいましたが、施設見学だけではわからなかった人間関係や職場の雰囲気が気になっていました。そんな中、施設からインターンシップの案内をもらい、参加しました。利用者さんとの関わり方や、実際に現場で働く職員さんと接することができて安心しました。
また、この施設は有償インターンシップだったので、不安が解消できた上に報酬までもらえてうれしかったです(笑)



case 6
学生
インターン

社会福祉法人 豊年福祉会

明星

01 受け入れポイント

NO!ほったらかし

ただそこにいるだけの体験ではなく、利用者、職員と一緒に参加してもらうことを重視しています。学生の特徴を理解した上で、書道などのクラブ活動に参加してもらったり、栄養士志望の方であれば、おやつ作りに取り組んでもらいます。

やってみよう!

学生自身に、インターンシップで体験した内容や感想を、写真と合わせて施設のブログに掲載してもらっています。ホームページへ掲載する手順や個人情報の取り扱いなども学べるため、学生の希望を聞いた上で、体験プログラムのひとつに組み込んでいます。



興味をキャッチ

インターンシップに参加される学生は熱心な方が多く、体験終了後の振り返りシートもしっかり書いてくれています。体験中に関わった職員から聞き取り、その学生のストレンクス(強み)を見つけ、前向きなコメントを書いてお返しするようにしています。最近では、地域福祉や多職種連携に興味をもっている学生が多く、社会貢献事業や生活困窮者支援についても、事例を交えながらお伝えしています。また、コロナ禍で施設内での体験ができない場合でも、オンラインを活用して、学生の希望に応じた講義形式の体験プログラムを作成しています。



心をこめて

学生コンソーシアムを通じて受け入れた実習生は、先方が指定する様式に基づいて振り返り(評価)をしていましたが、この振り返りシートを法人版(インターン用)にアレンジして、使用しています。振り返りシートには、前向きなコメントを記入し、必ず手書きの手紙を添えて、感謝の気持ちと、またいつでも来てくださいねという想いを伝えています。その後も毎月発行している施設の広報紙をお送りし、つながりを大切にしています。



02 こんないいことありました

ファンを作る

「福祉業界のイメージ=私たち」になることを意識しています。福祉系以外の大学生にとって、福祉施設に足を踏み入れるのは一生で一回かもしれません。このインターンシップでの体験を通じて、福祉業界のことを知っていただき、良いイメージにつながるよう取り組んでいます。そのためには、職員の対応(言葉遣いなど)についても、改めて見直しをしました。



スーパーバイズ

外部の方に、実際に受け入れている現場を見てもらい、職員の対応について学生目線で評価してもらいました。学生に対して一方的に話をするのではなく、学生が話をする機会を多く作ることや、学生をほったらかしにしないなどのアドバイスももらいました。かつては、担当職員がそばにつかず、1時間ぐらい利用者とコミュニケーションをとってもらう実態があり、その事についてアドバイスを受けて、その後の対応に活かすことができました。

再会

2年前にインターンシップで受け入れた福祉系以外の大学生が就職してくれました。受け入れ当初は、福祉の仕事を希望していたわけではありませんでしたが、施設長が福祉に対する熱い想いを語ったことが採用につながったのではないかと思います。

—参考資料—

福祉介護人材対策プロジェクト

学生インターン・アルバイト・ボランティアの受け入れに関するアンケート結果

実施期間 令和2年10月9日～令和2年11月10日

回答施設数 118 施設

1. 学生インターン

1. 受け入れ状況について

	施設数	割合
a. 受け入れている	14	11.9%
b. 現在はいない (過去5年間で受け入れ実績あり)	25	21.2%
c. 受け入れたことがない	79	66.9%

2. 上記、受け入れ実績のある学生の種別について

学生種別	件数
a. 大学生	30
b. 短大・専門学校	24
c. 高校生	10
d. その他	2

3. 上記 d. その他について

・就労移行支援などで開校されている事業所の学生

4. 募集方法について

募集先	件数
a. 学校へ案内	19
b. ホームページに掲載	10
c. SNS で発信	1
d. 学生用インターンサイトに掲載	10
e. 一般広告媒体に掲載	2
f. 職員からの紹介	6
g. その他	12

5.上記 g.その他について

- ・合同説明会での告知
- ・学校からの依頼
- ・学生本人からの問合せ
- ・知人からの紹介

6.受け入れ期間について(1人あたりの平均日数)

平均日数	件数
a.1日	19
b.2日～3日	19
c.4日～7日	9
d.8日以上	9

7.体験内容について

- ・見学や利用者とのコミュニケーション
- ・介護体験(入浴、食事、車いす介助 他)
- ・座学や機械での介護体験
- ・レクリエーションの企画と実践、クラブ活動に参加
- ・食事の準備、シーツ交換、環境整備
- ・認知症カフェの参加
- ・介護業界、高齢者体験、コミュニケーションに関する講義
- ・若手職員との交流会
- ・相談業務の希望であれば、相談員と送迎や面接の同行
- ・栄養士の場合(おやつ作りの体験、行事食の盛り付け、配膳、下膳ほか)

8.受け入れにあたって工夫していることについて

- ・担当職員を決めている。
- ・学生対応職員の選定(リーダー職・同学校の卒業生がいれば、対応者に追加する)
- ・事前オリエンテーション、終了後のアンケート及び振り返りを実施。
- ・オリエンテーションは必ず実施、誰にでも存在している人権について触れるよう努めている。
- ・事前にどのような体験をしたいかの希望調査
- ・ふりかえりシートのやり取り(参加者にインターンを受けての振り返りをさせていただき内容となっており、評価をしてご本人に返す)

昨年度までは、事業所に迎え入れてのプログラムだったが、今年度はコロナの関係で、オンラインにて、学生さんが希望される事業所に絞って資料作りをし、説明をするという方法をとっている。振り返りシートはオンラインでも実施。

- ・比較的コミュニケーションの図りやすいご利用者のフロアで体験してもらっている。
- ・質問しやすい雰囲気づくり。
- ・現場体験以外の内容も盛り込み、福祉や介護の仕事に良いイメージを持ってもらえるようなプログラムにしている。
- ・プライバシーの配慮
- ・日報の提出
- ・交通費の支給

9.職場環境や職員の意識の変化について

- ・教える難しさを理解できた。
- ・わかりやすく伝えるということを意識することで、新人教育の場にもつながっている。
- ・仕事を言葉で伝える言語化の訓練になっていると感じている。
- ・指導する側の意識の向上が見られた。分かりやすく伝えるようにレジュメを作成する等。
- ・実習生や新人教育で先輩が優しくなったと思う。新人は育てるものとして、皆が関わるようになってきている。
- ・他者に伝えることで、自分自身の業務の振り返りにつながっている。
- ・職員自身が、初心に戻れる。
- ・学生さんから刺激を受けたり、鋭い質問により考えさせられたりしている。
- ・学生と接する機会が増え、新卒採用にもその経験が活かしていけるように感じている。
- ・「将来の介護人材」として意識しながら対応できるようになりました。
- ・入れ替わりが少ない当施設では、新しい空気が外部から入ってくる事で良い緊張感が生まれる。又、指導する側も、人材育成の意味を実感してもらえていると感じる。
- ・第三者が来る事で刺激になり、接遇面でも自己を見直すきっかけとなる。
- ・職場紹介動画の作成・アンケートの充実。
- ・マニュアル等の再構築ができた。

10.インターンに参加した学生の採用について

採用状況	件数	割合
a.採用した	19	45.2%
b.就職の意思を示している	6	14.3%
c.採用していない	17	40.5%

2. 学生アルバイト

1. 受け入れ状況について

	施設数	割合
a. 受け入れている	47	40.2%
b. 現在はいない (過去5年間で受け入れ実績あり)	27	23.1%
c. 受け入れたことがない	43	36.7%

2. 上記、受け入れ実績のある学生の種別について

学生種別	件数
a. 大学生	46
b. 短大・専門学校	47
c. 高校生	20
d. その他	9

3. 上記 d. その他について

- ・大学院生
- ・大学の留学生
- ・外国人留学生
- ・看護学生
- ・社会人経験者

4. 募集方法について

募集先	件数
a. 学校へ案内	27
b. ホームページに掲載	10
c. SNS で発信	0
d. 学生用インターンサイトに掲載	3
e. 一般広告媒体に掲載	12
f. 職員からの紹介	35
g. その他	25

5. 上記 g. その他について

- ・学校とのつながり
- ・学校等より依頼
- ・先輩や、先生からの紹介
- ・実習を受け入れたことがきっかけで、本人からアルバイトの問い合わせがあった
- ・実習からの継続
- ・実習やインターンに来た学生に声をかける
- ・就職面接会後にアルバイトの受け入れ
- ・近所にお住まいの方
- ・ポスター
- ・派遣、紹介会社を介して

6. 業務内容について

- ・介護業務全般
- ・介護補助(シーツ交換、洗濯、消毒、食器洗い、見守り、配膳・下膳、環境整備・記録など)
- ・利用者とのコミュニケーション・レクリエーション
- ・オンライン面会の機器操作等
- ・相談員業務補助
- ・看護補助
- ・宿直業務(建物の施錠開錠・見回り、夜間・早朝帯の電話対応)

7. 受け入れにあたって工夫していることについて

- ・窓口設置、担当者を固定している。
- ・オリエンテーションは必ず実施、定期的な面談の実施。
- ・学生さんからの困りごとを聞く外部担当者がいる。
- ・いつでも相談ができる体制を確保。
- ・マンツーマン体制での研修。
- ・人材育成担当者のフォローアップ。
- ・学業(学校行事)に支障が出ないような契約、疲れていないか勤務の時は必ず声をかける。
- ・短時間のアルバイトの中でも、実践を伴った技術習得。
- ・教育係をメインにフロア内で指導した内容を、ファイルを使用し周知を行っている。(指導内容の共有)
- ・定期的な教員との情報交換。
- ・法人内研修への参加。
- ・理念や目標の共有を図る。
- ・受入者の目的に沿った仕事内容の協議。

- ・介護の基本を伝えている。
- ・接遇や介護職員としての教育、学業との両立支援。
- ・法人の福祉理念を理解してもらえるように研修等を実施し、業務は介護リーダーの指導により介護の基礎的な考え方を中心に説明。
- ・授業、テスト等を踏まえた勤務調整、翻訳したマニュアルの作成(留学生)
- ・自転車の貸出し。

8.職場環境や職員の意識の変化について

- ・業務マニュアルの見直し・整理が出来た。
- ・食事介助など技術マニュアルを活用した。実習を受け入れなじみの関係ができていた。
- ・介護業務の効率化。
- ・入職時研修の見直し。
- ・介護職としての専門性を理解する機会となっている。
- ・介護人材の確保に対する意識が高まった。
- ・わかりやすく伝えるということを意識することで、新人教育の場にもつながっている。
- ・職場の雰囲気の活性化(若干の若返り)
- ・無資格・未経験が多いので、丁寧に時間をかけて育成しています。また将来の介護人材として、育成側の意識も高めています。
- ・受け入れ準備の段階で、指導・育成に対する意識に変化が見られる職員がおりました。
- ・第三者が来る事で刺激になり、接遇面でも自己を見直すきっかけとなる。
- ・好印象を持ってもらえるよう働きやすい雰囲気作りができた。

9.学生アルバイトからの本採用について

採用状況	件数	割合
a.採用した	35	47.3%
b.就職の意思を示している	12	16.2%
c.採用していない	27	36.5%

3.学生ボランティア

1.受け入れ状況について

	施設数	割合
a.受け入れている	13	11.0%
b.現在はいない (過去5年間で受け入れ実績あり)	59	50.0%
c.受け入れたことがない	46	39.0%

2.上記、受け入れ実績のある学生の種別について

学生種別	件数
a.大学生	49
b.短大・専門学校	42
c.高校生	33
d.その他	10

3.上記 d.その他について

- ・小学生
- ・小学生高学年(職員の子ども)
- ・中学生
- ・中学生の職場体験

4.募集方法について

募集先	件数
a.学校へ案内	37
b.ホームページに掲載	5
c.SNSで発信	1
d.学生用インターンサイトに掲載	1
e.一般広告媒体に掲載	0
f.職員からの紹介	22
g.その他	25

5.上記 g.その他について

- ・近隣の中学校、高校からの申し出
- ・社会福祉協議会等を通じて
- ・夏のボランティア体験・地域からの依頼
- ・実習等で接点のあった学生に直接依頼
- ・大学のボランティアサークルに案内
- ・実習生に声をかける
- ・近隣の知り合いの学校
- ・介護等体験の学生

6.活動内容について

- ・会話、配膳、喫茶のサポート
- ・サークル活動(音楽、茶道)の披露
- ・レクリエーションの実践
- ・清掃や、余暇支援が中心
- ・行事の手伝い(ゲームコーナーの接客)(おやつ作り)
- ・主に身の回りの整容や、配膳下膳やレクリエーションの手伝い等
- ・傾聴
- ・軽作業(食器洗いや清掃等)
- ・下膳、食器洗い、外出同行
- ・子ども食堂のサポート
- ・介護現場での見守り
- ・音楽大学生による楽器演奏
- ・認知症カフェの手伝い

7.受け入れにあたって工夫していることについて

- ・ボランティア担当職員を配置し、支援ポイントを伝えたり、相談を受けたりしている。
- ・ボランティア委員会にて担当を決めている。
- ・ボランティアコーディネーター(生活相談員)が窓口になり連絡調整。
- ・採用担当者と学生への対応について話し合っている。
- ・学生の意向を事前に確認。
- ・事前に高齢者との関わり方、接し方を伝える。参加目的や、特技を確認。
- ・介護の難しさと同時に楽しさや遣り甲斐についてお話すると同時に、いつかは自身や身内も年を重ね迎える道である事を伝え、我が事と感じてもらえるようお話ししている。
- ・負担が大きくなるよう3時間程度としていることと、実際に作った物をご入所者と一緒に食べてもらう。

8.職場環境や職員の意識の変化について

- ・施設に活気がでた。行事が安全に実施できた。
- ・介護以外の時間の大切さを意識するようになった。
- ・施設に興味を持ってもらいたいという意識が芽生えた。
- ・新しい企画は生まれやすい。
- ・リモートで週に一度、話をすることや、イベントをしている。
- ・若いボランティアが介助することによって利用者様の喜びにつながる。
- ・指導方法や、伝え方の工夫につながった。
- ・新しい風通しとなり、介護職員による意識改革につながっていったように思う。利用者に好評であった。
- ・固定概念にとらわれることなく、新しい視点での意見等があり、介護実践の一助とした。

9.学生ボランティアからの本採用について

採用状況	件数	割合
a.採用した	18	26.1%
b.就職の意思を示している	6	8.7%
c.採用していない	45	65.2%

4.学生インターン・アルバイト・ボランティアの受け入れについて

	インターン	アルバイト	ボランティア
a.受け入れたい	45件	31件	30件
b.受け入れる予定はない	26件	22件	23件

上記 a.受け入れたいが今まで至らなかった理由について

- ・問い合わせ等がなかった、そのような窓口があるか知りたい。
- ・具体的な受け入れルートがない。
- ・手続きが複雑そう。
- ・担当の職員を配置できない。
- ・受け入れに関する知識が不十分。
- ・学生にしてもらう業務の整備ができていない。

上記 b.受け入れる予定はない理由について

- ・指導する余裕がない。
- ・十分な指導を出来る職員がいない。
- ・専門性が高いので、学生向けの業務があまりない(学生アルバイト)

おわりに

本事例集を作成するにあたり、アンケート結果において、学生の採用実績があると回答いただいた施設の中から6施設に取材を行いました。その中で、学生を受け入れるにあたり、大切にしている共通点が3つありました。

一つ目は、学生に福祉業界や、施設のことを知ってもらい、良いイメージを持ってもらえるように工夫していることです。

二つ目に、学生とのコミュニケーションを重視していることです。受け入れ担当者や、介護職以外の他職種も学生と関わり、学生の希望や不安と向き合うようにしています。

三つ目は、楽しさを伝えることです。学生には行事やレクリエーション等に、積極的に参加してもらい、利用者や職員と一緒に過ごす中で、福祉の仕事が楽しいと感じる場面を作るように心掛けています。

このような学生目線に立った取り組みを積極的に行う施設が、学生にとって安心して活動できるとともに、福祉の仕事に対して、楽しさや、やりがいを見つけ、将来働きたいと思う魅力ある職場として選ばれると感じました。

さらに、コミュニケーションを意識的に行うことは、学生の受け入れに対してだけではなく、不安や悩みを抱える新人、若手職員の定着・育成にも共通して大切なことだと言えます。積極的にコミュニケーションを図り、お互いを知り、理解し合うことや、相手を気遣うこと、やりがいを伝えていくことが、働きやすい職場環境の土台となっていると思いました。

最後に、事例集作成にご協力いただきました施設の皆様に厚くお礼申し上げます。

大阪府社会福祉協議会 老人施設部会
福祉介護人材対策プロジェクト



発行

大阪府社会福祉協議会 老人施設部会
福祉介護人材対策プロジェクト