

新しく入ってきた職員に、これまでの使命や法人のミッションを伝えるのは、なかなか難しいことなんです。人材の定着率はそこまでよくないとは思っていただけ、それが正しいと思ってやり続けていくことが大切なんじゃないかと。そこに職員の考えも聞いて受け入れて、一緒に成長していければいいんじゃないかと思っています。

1 1つづつみらいプラン（中期計画）について教えてください。

令和2年度から11年度までの計画で、今折り返し地点にきているんですが、人材を大切にすることというのを1番最初の項目にしています。その中で、今年は全職種で総労働時間を統一しようということをやった。

職員に処遇改善するということを見せながら、それがやる気につながると思ってる。キャッチボールですよね。法人が先にボールを投げないで、ただ休みを増やしただけではなくて、「〇〇化を進めて間接業務を減らしているんですね。

今までと同じやり方をしていては休みを増やせないけど、システム会社にも現場に即した仕様の変更やマニュアルの作成やなど協力してもらって省力化できている。

だから、研修の受講者が業務改善を課題に挙げていることが、嬉しいですね。

1 ご自身が取り組まれていることについて教えてください。

毎年10月に全職員にアンケートを取って回答をする。自由記述欄があって、去年まで読むのが怖かった。厳しいことを書かれる方もいます。今年も見ると、そういうマインドだったけど、今年は「特になし」も含めて165のご意見をいただきました。380人いる中で、半分くらい。あつ、こういうことを思っているんだと思ったら、それをどうしたらいいかを考えればいいのか、という気持ち。法人としてのフィードバックをしようと思ってる。

1 人材育成で一番大切だと思ってることを教えてください。

職員の前で話す機会があるときは、「自律した職員になって欲しい」「考える職員になって欲しい」でもそれって、抽象的だから、どういうこと？と思ってる職員もいるのでは。法人の基本理念の真ん中にある理念で「感性の錬磨」要は、自律した職員とは何かを自分で考える。何が今自分に求められているのか、自分で感じ取って、今自分がこうしたらいいんじゃないか、というのが理想像。法人としても発信してキャッチボールをしていくことをやっていきたい。

1 理想の人財を育てるためにステップを一緒に見つけていって一緒にやっていくこと。特養で出した課題は「介護のやり方が違う」ということ。異動すると一から覚えている。だったら、どこに行っても同じ方法で介護をやりましょう。共楽荘は18の場面を整備した。今年の10月に完成したばかり。経験が長い方は「え、またこれ覚えるの？」となると思うけど、1年かけてマニュアルを作ったので、それが実際に運用できているかを見ないといけない。それをやらないとキャッチボールのボールがどこかにいっちゃうから。

来年は何やるのかと自分は考えている。職員から、これやりたいと出てきたら、それをやらう。でも、皆さん一言したら自分がやらなくちゃいけないんじゃないかと思ってしまう。私はまだ40歳手前なので、作るのは皆さんで、それをチェックするのは自分がやります、と一緒にやっていく。一つ完成できれば、「お、できたじゃん」とこれを毎年積み重ねていこう。見直すこといっぱいあるんだよね。

阿部常務が施設長を兼任している共楽荘



弊社では、2022年から研修を通して組織づくりのお手伝いをしています。研修で得られた受講生の本音や困りごとを理事長・常務理事に伝えることで組織の課題を可視化し、より良い働き方のためのパイプ役も担っています。

2022年

対象：主任以上
テーマ：仕事の進め方
コミュニケーション
課題に対する職場実践

2023年

対象：主任、副主任
テーマ：役割認識
コンセンサス演習
課題に対する職場実践

2024年

対象：主任、副主任
テーマ：役割確認
人材育成への意識醸成
課題に対する職場実践



コンサルタントの視点

組織での役割認知・行動変容

組織を良い方向に変えるには、法人から現場に法人の理念や中期計画に基づいて、積極的に働きかけをしていくことが重要だと思いました。同時に、現場を信頼してある程度任せて職員の自主性を促すこともポイントだと思いました。総じて、法人も施策について現場と一緒にやっていく（任せっぱなしではない）姿勢を示し、お互いのキャッチボールを通じた信頼関係の蓄積が良い変化につながると感じました。

自律した職員の育成は 法人の組織づくりから

これまではトップダウン体制で法人が成長してきたと語る阿部常務理事。
今後は「職員が自律して主体的に業務に取り組めるように育成を図りたい」と組織診断や研修を実施している。法人への想い、職員への想い、自身の果たす役割について、詳細をインタビューした。

社会福祉法人 阿部睦会
阿部 吉朗・常務理事



#真似るは学ぶ
#共育
#自律した人材に

1 成り立ちを教えてください。
大正末期に始まった横須賀隣人会という財団法人があったようです。そこに初代の会長が所属していて、当時は軍の関係の仕事をしていました。軍服などを作る仕事をしていて、裁縫をする作業所がありました。子どもたちも一緒にきて2階で保育を始めたことが始まりです。(現在の日の出町保育園) 児童福祉から始まり、戦争で焼き出された高齢者のお世話をしないかという話で高齢者福祉も担うことになりました。

私の祖父にあたる初代会長は社会福祉法人設立の5年後に亡くなり、その後は祖母が2代目会長となり70年近く第一線でやってきた。

170年ほど法人をリードされてきた2代目の会長はどのような方だったのでしょうか？
祖母から色々な話を聞く中で、当時の苦労話を聞いてきました。特別養護老人ホームもデイサービスも神奈川県下で一番最初に始めたんですね。かなりパイタリテイがある方だったと思います。オープンマインドで時代のニーズをうまくキャッチしてきました。沿革を見ると分かるのですが、制度よりも先に取り組みを始めている人が多い。困っている人を目にして何とかしよう、と。



阿部睦会の歴史を当時の写真と共に紹介していただきました。

1 共楽荘設立にはどのような想いがあったのでしょうか。
当時は最低限の暮らしをお世話するという風潮にありながら、2代目会長は共楽荘に来た方に「心を豊かにしてもらいたい」と考えていたようです。心にゆとりができれば、隣の人と手をつないで色んなことができる。目に見える心の豊かさのほかに、食べる豊かさ、人の豊かさもある。別荘のように過ごしてもらいたい、と他とは一段違った場所を目指していくというのが当初から考えていたようです。当時制度がない中で、どう暮らしを支えるのか、古い考え方ではなくていつまで経っても衰えない考え方だと思っているんですね。これは今の会長も自分自身も、長くいるスタッフもそういう気持ちで仕事をしているんじゃないかと、そういう風に思いますね。



社会福祉法人 阿部睦会

■設立：1948年 ■職員数：約380名（2024年12月現在） ■所在地：神奈川県横須賀市
■代表者：阿部 厚三 ■事業内容：特別養護老人ホームや保育園等18事業を運営
■URL：<https://kyourakusou.jp/>