



☆J通信は、お客様の人事・雇用のヒント、職場環境の改善、経営発展のお役に立てるような情報を伝えたいと発行しております。

発行／求人情報誌 ジェイウォーム 冒險王 株式会社

【本社】那覇市字銘苅206番 TEL.098-869-3524
【中部営業所】沖縄市諸見里3-24-1(2F) TEL.098-923-1991

<http://www.jwarm.net>

✉ webmaster@bokeno.com

※ご意見・ご要望は採用プランナー・編集部までご連絡下さい

2017.5.1 発行

採用
育成

教えてほしい！面接・採用・人材育成のこと

vol.9



Q. 面接・採用で、求職者のどこを見ますか？

面接で話をすると、その方の人柄がわかるので「人間性」を重視します。即戦力を求める企業も多いですが、興味を持って応募した時点で「介護の仕事は大変」という世間一般的のイメージを超えてきているので、「来るもの拒まず」の精神で受け入れています。

Q. 介護のマイナスイメージを払拭するには？

まずは身近な地域に、当事業所の取り組みなどを伝えていくことも一つの手段だと思います。事業所内の活動だけでは周囲からは見えないので、見える環境を作り、積極的に地域と関わるという発想から「認知症カフェ（浦添市委託事業）」に携わっています。

月1回13:00～17:00、公民館で認知症の勉強やフットケアマッサージ、イベントなど地域との関わりの中で、少しずつ理解を深めることができました。

Q. 他にも様々な地域との関わりがあるそうですが

近くに小学校があるので、毎年新1年生に手作りのお守りをプレゼントし、入学式にも参加します。大晦日には1年間お世話になった感謝の気持ちを表して、一人暮らしのお年寄り向けにおせち料理を作り、各自治会に贈呈するなど地域とのつながりを大切にしています。

最近、小学1年生の女の子が2人、毎朝大きな声で挨拶に来てくれます♪理由を聞くと、うちの利用者さん（認知症の方）で子供好きな方が、外に出て「いってらっしゃい」「気をつけてね！」と声をかけていたようで、おじいさんが挨拶してくれたお礼に挨拶に来たというのです。ほっこりと心温まる、地域との交流を感じた嬉しい瞬間でした。

Q. どのような研修を実施されていますか？

「新規採用職員導入研修」では専門職としての自覚と意識の確立を図り、業務上すぐに必要な基礎的知識・技術を習得し、適応性を養うことを目的に、約2週間かけて、法人や事業所の概要、医療、介護、倫理、高齢者虐待の防止、身体拘束の禁止等の知識、介護技術に関しての研修や、事業所の理解を深め、様々な取り組みを学ぶ現場実習も行います。

また、配属後一定の職務経験を積んだ頃（仕事に慣れが出てくる時期に）介護専門職としての基本的な知識や姿勢を再度振り返るため、1年目の職員を対象に、「新人フォローアップ研修」を実施します。業務遂行上の課題や2年目に向けて自己の課題を明確にし、今後の業務に前向きに取り組む姿勢を育成します。自己理解を深めることで自分自身の強みと弱みを知り、2年目に向けての基礎作

りのために、具体的な行動目標を立て、実践能力の向上を図ります。

1年目の職員には「新人対象専門研修」もあり、専門職として必要な知識・技術（緊急時対応研修・ケアマネジメント研修・認知症研修・ターミナルケア研修・危険予知研修）を習得してもらいます。

他にも、良好な人間関係の構築のため、月1回の面談フォロー、2ヶ月に1回の親睦会、経営指針を発表する「夢プロジェクト発表会」では介護職への理解が深まるよう職員の家族も招いています。

Q. 人材育成で心がけていることは？

①自ら課題を発見し問題を解決 ②自ら考え、学び、主体的に判断、行動 ③自らを律しながら他人と協調など、人間力のある人材育成のため、意識して取り組んでいます。

ただ指示を受けてやるだけでは、業務の質が悪くなるので、一つ一つに根拠があることを伝えないといけません。押し付けではなく、理解し納得したうえで業務に取り組むことが重要です。

また、価値観の共有も大切です。価値観が同じなら、人材が育つスピードに関係なく、同じ方向に進むことができます。逆に価値観がバラバラだと「なぜ、仕事が遅いの？なぜできないの？」など、歪みが生じます。先輩職員が同じ価値観を持っていれば、新人をフォローできますし、同時に教える側も育つことができます。

Q. 短時間正社員（6h勤務）の導入のきっかけは？

長年この仕事に携わってきて、8h勤務は時間の使い方として、どこか疲れている状況が多く、集中力が高まらず生産性は上がらないように感じます。ムダな時間を費やしたり、休息を兼ねたような仕事ぶりなど…そこで、思い切って短時間の正規雇用（6h勤務）の導入を決めました。

空いた時間はPCや英語を学んだり、ダイエットでも何でもいいので自分を高めるために活用して、心も生活も潤ってほしいです。この取り組みが広がれば、資格があつても介護の仕事に就かない潜在的な人材も活躍できる場が増えると思います。

短時間勤務の増員で人件費は増えますが、生産性が上がるなら、やる価値はありますし、成功すれば良い事例として、介護に限らず様々な業種で導入できたらステキですよね。

また、実際に導入後どうだったか、職員にヒアリングしながら、改善点を見出しワーク・ライフ・バランスを実現できるよう挑戦していきます！



かぶりものが得意な⁈陽気でノリがいい職員の皆さん♪

info.

小規模多機能型居宅介護事業所 特定非営利活動法人 すりづり

浦添市沢岐1110-2 TEL.098-963-8002
<http://www.surizuri.ryupta.co.jp>

心もほっこり、体もあったか
元気専門のケアをモットーに
一緒に寄り添う介護を提唱。


**株式会社 いなんせ典礼
取締役副社長 前浜さんにインタビュー**

育休期間
奥さん退院後、約10日間
※育休後も有休や早退で
奥さんをフォロー

**株式会社 いなんせ典礼
育休取得実績**
男性 3名(10日～2週間、2ヶ月)
女性 2名(約1年)

男性の育休導入のきっかけは？

奥さんが双子を妊娠し、私達の親は共に遠方(離島・中北部)で頼る人もいなく、上の子が小学1年生と幼かったこともあり、どうしても仕事を休まざるを得ない状況で…。
そこで自分が先人切って育休を取れば、後に続く社員も取得しやすいと思ったのです。

育休中は、いかがでしたか？

「主婦業は大変」と多少わかっていたつもりでも、実際の家事・育児では苦労を実感しました。赤ちゃんは泣くし、上の子も手がかかるし、洗濯して干して畳んでタンスに入れて…単純作業ですが、毎日やるのは大変でした。

奥様やご家族など、周囲の反応は？

奥さんはとても喜んでくれました！離れているせいか、離島のお義母さんは当時かなり気がかりだったようで、私が育休を取ったことを今でも感謝されます。私自身の株がかなり上がりました(笑)。

育休取得前後で、ご自身の変化は？

育休前は仕事に追われるが多く、「家事が大変」と言われても「外で働く方がもっと大変だよ」と返していたのが、今では共感できるようになり、奥さんも気持ちが楽になったそうです。育休を機に奥さんとの距離が縮まり、家族とのコミュニケーションも深りました。



前浜さんと娘さん(新生児の頃)

生花部チーフ 仲眞さん 育休期間▶約2ヶ月

出産後の奥さんに病気が発覚、長期入院に。1週間を予定していた育休が退院まで約2ヶ月に延長。両親の協力のもと、慣れない育児と家事に奮闘。


奥様など、周囲の反応は？

妻はとても会社に感謝しています。病気で生後間もない我が子と離れる事になり、私が病院に毎日通つてはビデオや写真で子供の日々の成長を報告しました。それが妻の心の支えとなり、長い入院生活を耐えることが出来たそうです。周囲からは「凄い会社！」と、よく言われました。



仲眞さんと娘さん(新生児の頃)

生花部 宇榮原さん 育休期間▶10日～約2週間

奥さんの第二子出産退院後から育休を取得。同じ生花部チーフ仲眞さんが育休取得した際は他の社員と共に不在の先輩を支えた。


奥様の反応は？

嫁さんから「いい会社だね」と言われて嬉しかったです。周囲で男性の育休は、県内でも本土の大手企業勤務の友人くらいしか聞いたことがありません。地場の中小企業では、なかなかないと思います。

育休中の様子をお聞かせ下さい。

家事が得意でなく料理も全然できないので、洗濯・皿洗い・子守など自分ができることをやりました。

業務の引き継ぎ・連絡などは？

生花部では自分が一番年下だったので、心強い先輩達のおかげで特に心配なく過ごせました。育休中、会社から連絡が来ることもなく、皆さん気を遣ってくださったと思います。

取得された感想は？

仕事柄、家族と休みがほとんど合わなかつたので、こんなに長く家族水入らずで過ごせたのは初めてでした。とても貴重な時間で有り難く感じ、もっと頑張ろうという気持ちになりました。今後はこの取り組みを後輩へ繋いでいきたいです！

育休取得を会社から勧められた時の感想は？

先輩方の育休は知っていましたが、状況も異なるので取れるかわからないし、なかなか自分から聞きづらかったので、副社長に声をかけていただき有り難かったです！



宇榮原さんと息子さん

info

総合葬祭 株式会社 いなんせ典礼
(葬祭ホールいなんせ会館)

浦添市伊奈武瀬1-7-1
TEL. 098-866-6111

<http://inanse.com>

新聞で紹介された話題の地元葬儀社。必要最低限で低価格のお葬式を高品質で提供。
12万円・15万円・20万円など多数のプランから希望の予算で可能。

葬祭ディレクター・事前相談員・終活カウンセラーが在籍し、事前見積で総費用が明瞭で安心。
沖縄の葬儀、葬祭、葬式、家族葬など、人生最後の大切な儀式を真心込めて精一杯お手伝い致します。



男女雇用機会均等法の改正について (平成29年1月1日施行)

いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

改正前

事業主による
妊娠・出産・育児休業・
介護休業等を理由とする
不利益取扱いは禁止



改正後

- 左記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け

- 派遣労働者の派遣先にも以下を適用

- 育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
- 妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け



注意

- 法違反の不利益取扱いを行った場合、法施行のために必要があれば、行政指導や企業名公表の対象となる場合があります。
- 職場での解決が思うようにいかない場合、被害者が企業を裁判に訴え、損害賠償を請求するケースも出てきています。

例えば、こんなケース

CASE 1

妊娠を聞く前は、契約更新を前提にしていたが
妊娠の報告を受けたので、雇い止めとした。⇒違法



CASE 2

育休を1年間取りたいと相談されたので、
経営悪化等を口実に解雇した。⇒違法



J通信 編集スタッフより

県内の労働相談件数は減少傾向ですが、パワハラや介護休業に関する相談は増えています。
(参照:沖縄労働局雇用環境・均等室資料)

また、男性の育休をテーマにしたシンポジウムの開催や、子育てパパが主体のNPO法人の活動もあり、男女間・世代間での考え方の変化も伺えます。ワーク・ライフ・バランスに関する企業の取り組みは人材定着にもつながるので、一度見直してみてはいかがでしょうか?



詳しくは下記まで
お問い合わせ下さい。

沖縄労働局 雇用環境・均等室

那覇市おもろまち2-1-1
那覇第2地方合同庁舎1号館3F

☎098-868-4380

ジェイウォーム採用プランナーの

採用アップにつながる話。

那覇中央地区担当の小野間です。

昨今の求人市場は売り手市場であり、情報過多だと日々感じます。
そんな中、求める人材と出会うのはかなり難しい状況です。

私は何かを選択する時…

- ①限られた時間の中でリサーチする
 - ②その中から状況に応じアクションを行う
 - ③実際に体感できるものは試してから決定する
- 求人募集も同じではないでしょうか?
- ①誌面広告であれば、キャッチコピーや写真で目を引いたり
Web広告であれば、検索条件のヒット項目を増やして
表示回数を増やす工夫をする。
 - ②数多ある競合同業種とどこが“違うのか”を
具体的にPRして興味をもってもらう。
 - ③面接の際に職場・部署見学を実施したり、
体験入社を導入して、双方納得して入社。
- こんなご時勢だからこそ、一旦、立ち止まって募集内容や打ち出す方法と時期を
よく練ることがマッチングへの近道なのではないかと思われます。
- 採用に関するお悩みがございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。



編集後記

今回も、さまざまな業種の方にお話を伺うことができました!

すりすり様では、正社員の6時間勤務という働き方改革に挑戦中で、他にも、利用者様の様子がご家族にわかるように携帯へのメール配信で安心連絡システムを構築されたりと、画期的な取り組みをされていました!

いなんせ典礼様では県内でも珍しい男性の育休を推進されていて、実際に取得された3名のパパさんは育児・家事の大変さを身をもって体験され、奥様のご苦労を理解された結果、夫婦円満・家庭円満につながっているようでした。

Pixさんでは「自分で考えて行動する」というモットーのもと、若い女性スタッフを中心に、楽しく働かれている様子が取材中にも伝わってきました♪

どの企業様もいろんな工夫・改善のもと、働きやすさ・人材の定着に取り組まれていらっしゃったので、是非参考にしてみてはいかがでしょうか?

(編集スタッフ 野嶋)

