

活躍する事務長・経営幹部リレー 38



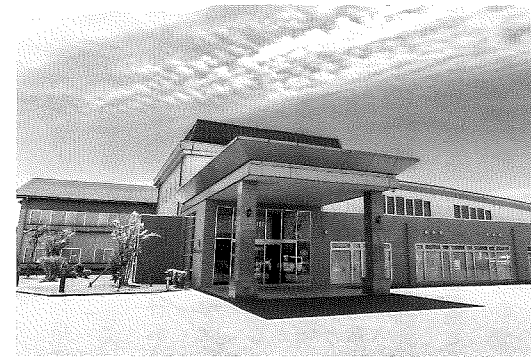
飯塚 祐己

Iitsuka Yuki

社会福祉法人征峯会
法人本部 事業推進室 室長

◆人生信条

「Experiments Never Fail.
(試してみることに失敗はない)」



特別養護老人ホームしらとり外観

「事業推進の源は、人事部にあり」

■法人概要

社会福祉法人征峯会は昭和61年に設立し、昭和62年に障がいのある方の支援施設「しらとり更生園」の開設からスタートしました。

現在は職員数が約340名の法人となり、障がい者支援施設だけでなく特別養護老人ホーム、デイサービス、総合相談支援センター、放課後等デイサービスなど、子どもから高齢者まで様々な層の方を対象としたサービスを展開しています。

当法人の経営理念は「最高の笑顔をあなたに」です。私たちがサービスを提供する利用者様だけでなく、共に働く職員さん、そして共に生活する地域の方々に對しても、笑顔を届けられる法人でありたいと思っています。

■私の役割

私は現在、法人本部「事業推進室」という部署の室長という立場で「採用」「人事制度設計」「広報」「経営

企画」など、事業を推進していくために戦略的な視点の必要な間接業務を統括しています。

もともとは2021年に、現場から法人本部に異動となり、まだ部門自体がなかった「人事部」の立ち上げからスタートしました。

主に新卒採用・中途採用など、これまで各拠点長が兼務で行っていた採用業務を統括して行うこととなり、一つひとつオペレーションの見直しと最適化に取り組みました。

求職者や学生はどんなキャリアを求めているか、法人にはどんな魅力があるか、マッチングするためにはどんな表現やデザイン、媒体で見せることが良いのか。そして、応募から内定に至る関わりの中で、どんな上質な体験をしていただくことが良いのか。それらを改めて見直しながら、母集団形成の柱を構築してきました。

インターシップや法人

が出てきます。
働きやすさを向上させるには、各拠点の業務において何がボトルネックになっているのか、現場の声に耳を傾ける必要があります。

採用した方のキャリアを支援していくには、既存の事業を継続させるだけでなく、社会に必要とされる魅力ある新規事業の計画を立案する必要があります。

そして、採用はまさに法人の魅力を外に伝える「広報」であり、誰に何をどのように伝えるべきかを突き詰める「マーケティング」でもありました。

2023年には「人事部」から、様々な戦略的部門を内包した「事業推進室」として姿を変え、現在に至っています。

■人事部の重要性

今後、日本は更なる少子高齢社会が進み、介護が必要な高齢者が急増、生産年

齢人口は激減していきます。

私たちは従事する福祉業界は、前者の意味合いで考えれば、ニーズが今後落ちることのない、今後ますます必要とされる恵まれた産業とも言えるかも知れません。

一方で後者の意味合いで考えれば、福祉人材の確保という面で、年々厳しい状況が続く、また競争が激しくなると考えられます。

法人経営において、最も重要な部署は「人事部」だと私は思っています。それも入退社手続きや、オーダーのあった求人票を単に提出する事務手続きを行う人事部ではなく、より戦略性を持ち、様々なスキルを持ったプロフェッショナルを抱え、そして経営に直結した人事部が必要です。

それが、当法人では「事業推進室」という部署として機能しています。

今後を見据え、2024年より事業推進室に新たに

追加した部門が「DX」と「外国人雇用」です。

DX(デジタルトランスフォーメーション)による、従来の経営基盤の変革、業務効率化、省力化は、まさに福祉人材の確保という面で、非常に重要な部門になります。

これまで当法人では専属的に推進できていなかったこともあり、やはりこれも「人事」的な側面において実施すべき事項かと感じています。

もう一つは、外国人雇用です。どうしても今までの感覚だと「日本人が取れないから、仕方なく外国人を雇用する」といったイメージが強く「日本人で充足しているから」と積極的な推進ができていませんでした。

しかし、2040年の試算では、都道府県によっては生産年齢人口の10%が外国人になるというデータもあり、当然に外国人が働いている時代が来ると感じていますので、当法

人でも大きく強化に舵を切っています。

外国人雇用は、技能実習法や入管法など法律の知識が必要になります。また、受け入れにあたっては改め労働法規の遵守や就業場所、生活場所の整備、宗教や文化の違いに対する理解と規則の柔軟な改定など、整備しなければならぬ事項が多くあることに気付きます。

現在はそれら一つひとつを見直し、当法人におけるベストプラクティスを探り、体制を確立する作業を粛々と進めております。

■これからのビジョンと戦略

社会福祉法人のミッションは地域福祉の充実発展であり、今後ますます多様化する福祉課題に對して、当法人の強みを活かしながら、時流に合わせてサービスを展開していくことが重要だと考えています。

特に当法人は、障がい者

説明会、見学会のブラッシュアップ、面接から内定に至るまで一貫して途切れないようなフローの再構築、新卒内定者のフォローアップイベントの企画等、本当に一つひとつベストプラクティスを見つけていく作業に没頭しました。

結果、採用が大きく軌道に乗り、これまで一桁程度の人数だった新卒採用が、2024年には20名の入職となり、人材紹介や有料媒体頼みだった中途採用は、自法人のHPからの応募とリファラル採用のみで充足できるようになっています。

このように主に採用業務に従事しておりましたが、人事の分野に携わると、実はずいぶん異なる分野にも関わるようになります。

採用を強化するためには、与水準を上げるためには、まずは原資となる各拠点の収支改善に目を向ける必要があり、

入所施設からスタートした法人であることから、強度行動障害を抱える障がい児・者への支援にノウハウと強みを持っています。

今後は、現在のドミナントに留まらず、福祉課題を抱える地域に対しても強みを活かした福祉サービスを展開していくことが、社会福祉法人としての存在意義だと思っています。

そのためには鍵となるのは「人事」です。「事業は人なり」と言うように、人が事業を上げていきます。

人事部から生まれた「事業推進室」という部署が法人経営を下支えし、その形が一つの成功モデルとして広がっていくことが私の小さな願いです。

そして日本の福祉に当然のように人が集まり、魅力的な職業の一つになっていくよう、今後も新しい取り組みを進めていきたいと思っています。