



untitled

<http://www.kana-pie.com>

「untitled」 肩書や、形にとらわれず、自由に広がりのある活動を目指して・・・

神奈川県社会福祉青年経営者会通信

contents

法人発展のための人材採用術 ―最新の採用事情と今後―
 研究委員会の紹介・活動報告
 宿泊研修報告
 活動報告―被災地視察・総会研修他―

・・・1・2・3・4・5面
 ・・・6・7面
 ・・・7面
 ・・・7・8・9・10面

法人発展のための人材採用術 ～最新の採用事情と今後～

HELPMAN! ● JAPAN プロジェクト 門野友彦氏に聞く

社会福祉法人が経営する福祉施設は、その数が増える一方、分野に関わらず『良い人』はおろか、人そのものが集まらない状況を見聞きする。そこで、今回は人材採用の情報サービス分野で業界を常にリードし続けているリクルート社の門野様に、福祉業界の人材採用について、プロの目から見た多くの福祉施設が抱える欠点とは何か、成功している法人はどのような取り組みを行っているか、また近い将来、人材採用の姿はどうなっていくか、ご意見を伺った。

(総務広報委員・真壁)

■福祉施設が抱える人材採用上の課題

人材採用に苦戦している福祉施設には以下の5つの共通点があります。

- ① 採用対象である学生のことを知らない
- ② 採用上の競合のことを知らない
- ③ 自施設の「らしさ(魅力)」を言葉にできない
- ④ 5年後10年後のビジョンを語れない
- ⑤ 採用活動を変えようとしらない

① 採用対象である学生のことを知らない

今の学生はデジタルネイティブ世代。小学生の頃から、学校でインターネットに触れる機会があり、メール・インターネット・SNS等自由自在に使いこなします。(表1参照) そんな人達にとって、Webを活用して就職活動するのが普通であって、施設から届いた

求人票で応募したり、福祉の就職フェアに参加することがイレギュラーになります。この流れは間違いなく加速します。よってホームページの開設は当然のこととして、学生目線で耐えられるレベルのサイトにしておくことが大前提になります。※皆さんの求人票が学生にどのように公開されているのか学生視点で確認されることをお勧めします。

(表1)今の就職活動生は、「デジタルネイティブ」世代

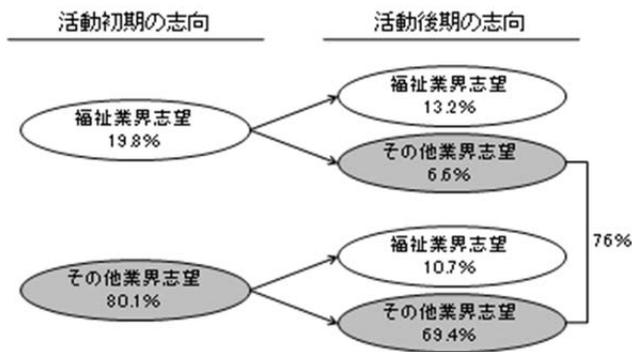
<2012年卒生の育った時代背景(大卒者の標準的なケース)>

西暦	年齢	就学状況	世の中の動き	テクノロジー関連
1990年	0歳			
1991年	1歳		バブル崩壊、湾岸戦争	
1996年	6歳	小学校入学	たまごっちブーム	ヤフー設立、リクナビ開設
1999年	9歳	小学4年		「iモード」サービス開始
2001年	11歳	小学6年	アメリカ同時多発テロ	小中高インターネット接続普及
2004年	14歳	中学2年	キャリア教育元年	「mixi」サービス開始
2006年	16歳	高校2年	ライブドア事件	「モバイルSuica」開始、YouTube普及、Wii発売
2008年	18歳	大学入学	リーマンショック	
2009年	19歳	大学2年		iPhone発売

② 採用上の競合のことを知らない

まず(図1)をご覧ください。これはある総合大学の福祉系学部の学生の動きを分析したものです。当初から福祉業界を目指し最期まで福祉業界を志望する学生は13.2%。当初は他業界を目指すものの最終的に福祉業界に戻ってくる学生は10.7%。その他の76%は福祉業界以外に就職します。いわゆる「福祉離れ」です。福祉離れの原因は2つ。実習体験と友人の就職活動です。3年生の時に実習先で先輩職員が働いている姿を見たり、仕事に

(図1)福祉系学部の学生の動き



取り組む姿勢を聞いて希望を失い気持ちが福祉から離れていきます。その後、福祉以外を専攻している友人が就職活動をするのを見てあわてて就職活動を開始。早くからサイトに求人が出ている一般企業にエントリーを行い、合格したらそのまま就職。これが69.4%。

(表2)をご覧ください。彼らが関心を持つのはマスメディアでよく見かける業界です。明確に目的を持って動くのではなく、名前を知っている企業にエントリーしています。これら一般の企業と競合しているという自覚を持って、一般企業が行っている採用手法(母集団形成～動機形成)を学び取り入れて

ください。福祉業界の採用は大学4年生の夏以降から動き出しますが遅すぎます。一般企業と同じように早く求人を知ることが競争に参加する大前提です。また実習生を受け入れておられる場合は実習生がそのまま入職したいと思えるレベルまで施設運営を磨いてください。それが「福祉離れ」防止に一番効果があります。

③ 施設の「らしさ(魅力)」を言葉にできない

「らしさ(魅力)」を言葉に出来なければ発見されませんし選ばれません。「ご利用者様のことを一番に考えている」「職員は仲がいい」「職場の雰囲気がいい」「教育に力を入れている」はどこでも言います。抽象度が高すぎるので差別化になりません。例えば「具体的にどのように仲がいいのか?」「何故仲がいいのか?」「仲がいいことでどんな状態になっているのか?」

将来はどうなりそうか?」を言語化し、職員全員が意識して磨き続けることで貴施設の本物の「らしさ」になっていきます。職員面談の際に一人一人から是非「自施設の魅力」を聞いてみてください。出てきた答えに対して「具体的には?」「何故?」を繰り返すことで全職員を巻き込んだ「らしさ(魅力)」の抽出が完了します。後は絞り込めば完成です。

(図2参照)

①②③はマーケティングの3Cと同じです。(図3参照)顧客(Customer) = 学生、競合(Competitor) = 一般

企業、自社(Company) = 貴施設、競争優位性 = らしさ、と置き換えて考えてください。採用成功するためには、

(表2)福祉系学生のエントリー先業界

ランキング	業種名
1	食品
2	福祉関連
3	住宅
4	医薬品
5	結婚葬祭
6	不動産
7	商社(総合)
8	広告
9	生命保険
10	教育関連
11	ソフトウェア
12	専門店(服飾雑貨・繊維製品・貴金属)
13	レストラン・フード
14	化学
15	医療機器
16	商社(アパレル・服飾雑貨・貴金属)
17	商社(食料品)
18	情報処理
19	放送
20	地方銀行

(図2)「らしさ」の魅力因子の4象限



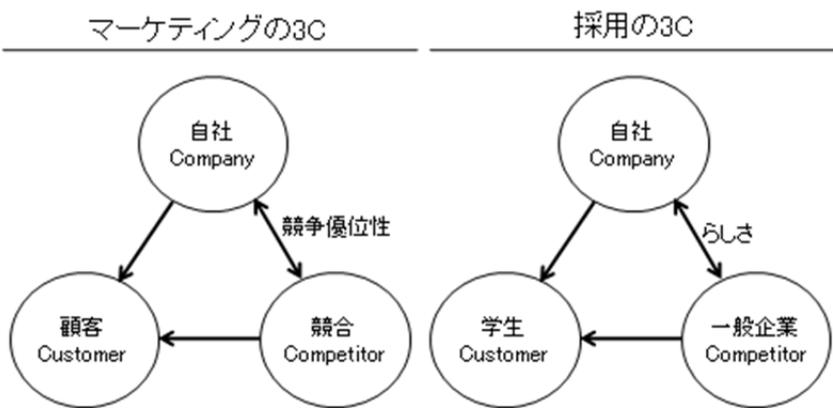
一般企業と競争しながら、貴施設「らしさ」を武器に、学生の興味を引き付ける努力をし続ける必要があります。勝つためには、①学生の動向や興味を持つことを知る、②採用競合が誰で特徴は何なのかを知る、③自施設の売り(らしさ)を磨いて訴求する。採用の基本中の基本です。

④5年後 10年後のビジョンを語れない

5年後 10年後のビジョンを語れない施設、(又はそれ以前の問題として)考えていない施設に学生

は魅力を感じません。②でお伝えした通り、彼等は一般企業も見ています。一般企業は自社の生き残りのために、ありたい姿・目指したい姿(ビジョン)を必ず描きますそれを学生に示します。自分の人生をかけてもらう会社が「何を狙っているのか?」「どこに向かおうとしているのか?」「その中でどんな役割を果たしてもらいたいのか?」を熱く伝える事でやっと学生の選択肢の土俵に乗ることができます。そのような一般企業を見てきた学生が、ビジョンを語れない施設を見たときにどう思うのでしょうか? 定着率が良ければ 10 年後には職員は全員 10 歳年をとり体力も気力も低下します。ご利用者の ADL も悪化し施設も老朽化します。これは明確に分かっている事実であり環境条件です。そんな中何を狙いますか? どこに向かいますか? それを職員の皆さんと一丸となって取り組んでいますか? これが学生の視界です。

(図3)マーケティングの3C



⑤採用活動を変えようとしな

世の中は高齢化のスピード以上に IT 化が進み、学生の意識も変わり続けます。毎年同じ採用手法を繰り返すというのは退化です。間違いなく採用が出来なくなり、人がいないから施設が運営できない状況に陥ります。何故学生は選んでくれたのか? 選んでくれないのか? を今から試行錯誤しながら把握し、貴施設にとって最適な採用手法を確立することが 10 年後も存在し続けるための条件になります。

この 5 つの課題は中途採用でも当てはまります。学生を転職希望者と置き換えて考え

てください。今や 35 歳以下は皆インターネットを使って就職活動をした世代。10 年後は 45 歳まで広がります。その事実と正面から向き合ってください。

■成功している施設の取り組み

成功している施設には以下の 3 つの特徴があります。

- ① ビジョンがある
- ② 学生視点で考える

③ 福祉系学生にこだわらない

①ビジョンがある

「目指す施設像をトップが明快に差し示し、学生が『ここで働きたい』と思える現場を創ることが、採用成功への一番の近道。新卒採用はあくまで手段。重要なのはトップがどのような経営を実現するのか、どういう施設を目指すのか、自らメッセージを発すること。ビジョンなき施設には学生も興味を持ちませんし、誰も集まってきません。新卒採用は経営そのもの。」社会福祉法人芳洋会 神田明啓 理事・法人本部事務局長

「縁あって入職した人材に長く活躍してもらうため、一般企業で培った当たり前の経営感覚を活かし、『地域 No.1を目指す』という経営ビジョンや『5年以内に2施設を開所』といった経営目標を掲げました。今後はさらに提供出来るサービス内容・施設を増やし、事業拡大を続けていく予定。超高齢化社会に突入し、介護事業者の役割は益々増える一方、1法人1施設運営の小規模事業者は、後継ぎや経営難といった問題から淘汰される傾向に。かといって利用者様の為にも施設を潰すわけにはいきません。その事業を引き継ぎお手伝いをする事業者が必要となるでしょう。そのとき天寿会が力となるためにも、母体を大きくして体力をつけておく必要があると考えています。その時の為にも人材採用は不可欠。」社会福祉法人 天寿会 網田隆次 理事長

ビジョンが明確にある経営者の言葉には迫力があり人を惹き付けます。職員はビジョンの実現に向けて動き出し施設の雰囲気も明るくなります。学生もこの人のもとで働きたい、自分も一緒にビジョンを実現したいと思い、実現できた際の自分の姿を目標に頑張ります。

②学生視点で考える

「学生の約半数が起業への思いや夢があることを感じました。一方で、福祉ビジネスは人件費がおよそ60%を占める事業モデルなので、経営を維持するには人材の健全な流動化が必要。経営方針と学生の夢が互いにWin-Winになる方法はないかと考え出したのが『人財の育成・還元』モデル。これは数年間の勤務の間に経営方針や業務ノウハウを伝えて、学んだことを起業や地元での入職などに役立ててもらおうというもの。現在は、スタッフの将来に役立つよう、同業者のネットワークを活用して、地元近くの事業者を紹介したり、外部の勉強会への参加を促すといった取り組みも始めています。」社会福祉法人 恵伸会 田村透 理事・業務部長

このような話を聞いた学生はどう思うでしょうか？自分の将来の事まで考えてくれるこんな素敵な経営者のもとで力をつけたいと思うはずです。

『仕事を通じて成長できる』という内容に興味を覚えました。説明会でも『これから施設がドンドン増えていくから、上を目指すチャンスが豊富にある』と聞き、ここなら資格を活かして働けるし、キャリアも積める！と思いました。今後のキャリアについては、まずはケアマネジャーの資格を取得し、主任などの役職を経て、施設長を目指そうと考えています。」

社会福祉法人 天寿会 入職1年目スタッフ

事業拡大すればポジションも増えるので学生は将来のキャリアを描きやすくなります。施設長を目指すような人材も採用できるのです。



リクナビ NEXT の立ち上げ経験より、福祉業界の人材マッチング手法の研究を続ける門野氏

恵伸会さんの『人財育成・還元』モデルと天寿会さんの『地域 No.1、事業拡大』モデルは社会福祉法人が目指す模範例だと思います。採用成功している施設は、自施設に入職することで学生にとってどんなメリットがあるのか？を考え抜いています。求人原稿では施設が伝えたいことを書くのではなく学生が知りたいこと、学生のメリ

ットを書く。施設見学を想定して日頃から学生の視点で自施設をチェックし改善。あいさつが出来ない施設、雑然としている施設、職員やご利用者様に笑顔がない施設に入職したいと思いません。説明会では福祉系学生と一般学部の学生は分けて運営。バックボーンが違うのだから知りたいことも違うはず。学生の視界になりきって考える事が成功の秘訣です。

「採用を成功させるためには、小手先の採用手法を変えるのではなく、日頃から若手の声を聞き、職場風土を魅力的な状態にすることが大切です。学生の視点で見たときに『こんな職場でこの仲間と働きたい』と思える状態を創り上げることが採用成功の一番の近道です。新卒採用を機に、組織風土の変革を推進するのだ、というくらいの気概で取り組むことが大事だと思います。」社会福祉法人芳洋会 神田明啓 理事・法人本部事務局長

④ 福祉系学生にこだわらない

「重視するのは前向きな姿勢。福祉専門の大学や専門学校以外の方々も幅広く採用しています。介護の専門家としてだけではなく、多面的に自分の個性を十分に発揮して頂きたい。スペシャリストであれ、マネジメント職であれ、自分の可能性に挑戦する積極性こそが、何よりも大事だと思うからです。」

社会福祉法人芳洋会 神田明啓 理事・法人本部事務局長

採用成功している施設は、福祉系以外の学生も積極的に採用しています。大事なのは「意欲」と「人間性」。専門知識は後からいくらでも身につくというスタンスです。一般学生を採用するには一般企業と競争し勝つ必要があります。だから自然と採用力が身に付き、結果的に福祉系学生も採用出来てしまいます。福祉業界内だけに目を向けているとドンドン置いていかれると思います。

■10年後の福祉業界における人材採用

- ・NPO 法人グレースケア機構：通常料金の2割増しで指名制ヘルパーサービス開始
- ・社会福祉法人新生会（岐阜）：ターミナルケアサービス、特別室1泊2日 43500円
- ・メッセージ：ジャパンケアサービスグループに対して TOB を実施
- ・明治安田生命保険：有料老人ホームなどの介護施設を運営する事業に参入、等々

今後10年間は、ご利用者様の視点にたった様々なサービスが生まれると同時に、民間から介護業界になだれ込んでくると思います。ご利用者様にとって選択肢が増えると同時に、介護職員にとっても働く環境の選択肢が増えます。今まで以上に職員の確保が難しくなり、職員がいないのでご利用者様を受け入れられず、経営難になる施設が増えます。そうならないためにも、今から採用力を磨き始める必要があります。自施設の目指す方向、ビジョンを描き、「らしさ」を磨き、試行錯誤しながら採用手法を磨いて下さい。そうすれば10年後も安定して施設を運営できると思います。

私たちは人が集まらない事態に対し、「一法人一施設だから」「資格を有する学生のパイが少ないから」などとお題目のように唱えて、現状から逃げてはいないでしょうか。今回のお話を伺い、今私たちに必要なことは、数多ある職種の中で「福祉」を選ばせる業界創りと、自らの法人の『ビジョン』『発信力』の強化であるという認識を強く持ちました。これまでのようにただ求人票を出せばよい、養成校とのパイプを作っていれば良いという時代は終わりを迎つつあるのではないかと、また私たちが変わらなければ我々が長年抱える「人材確保」という課題も永遠に解消しないのではないのでしょうか・・・。

ご多忙の折、情報や資料の提供をいただきました門野様には重ねて御礼申し上げます。

門野 友彦（かどのともひこ）

1985年株式会社リクルート入社。1999年以降、転職サイト「リクナビNEXT」の立ち上げ等WEBを使った人材マッチング手法の新規開発・運営に携わる。2011年4月から、介護業界の人材不足を解消するHELPMAN!●JAPANプロジェクトを推進中。

研究委員会の紹介・活動報告

高齢研究委員会

高齢研究委員会では、12/7～12/9の行程で、県外視察研修を実施しました。



東九条のぞみの園(京都市南区)12/7(水)
全国区の法人である社会福祉法人カトリック京都司教区カリタス会が委託を受けている、京都市公設民営の第一号施設。地下一階・地上六階の建物は、二階から上が市営住宅という構造。



高齢者施設本能(京都市中京区)12/8(木)
織田信長が最期を遂げた本能寺の跡地。この地には明治2年に日本で最初の公教育の場として本能小学校が建てられた。124年が経ち平成5年、本能小学校は児童減少のため廃校となり、その跡地が、高齢者福祉施設・京都市立堀川高等学校・地元施設からなる複合施設として、平成17年9月に生まれ変わる。現在寺町にある本能寺は後年豊臣秀吉により移設されたもの。



ム「ウエルエイジみぶ」も整備されている。

壬生ホーム(京都市中京区)12/8(木)
壬生寺の境内に建てられた特別養護老人ホーム。991年に創建された壬生寺は、平安時代の白河天皇により始められた節分厄除大法会や、幕末に活躍した新選組ゆかりの寺。境内には、他に保育所「壬生寺保育園」や有料老人ホーム



た高齢者施設として地元の人々に支持されている。

洛東園(京都市東山区)12/9(金)
昭和27年、広大な敷地を持つ臨済宗東福寺によって、塔頭のひとつである海蔵院の境内に立てられた生活保護施設が、施設の前身。現在は養護老人ホーム・特養・新型特養・小規模多機能など時代に併せて事業を拡張し、地域に密着し

京都市内施設は、寺社境内の中に建てられていたり、公立高校や市営住宅との複合施設であったりと、独特の経営形態が見られ、今後の法人経営に大いに刺激となりました。また、見学先の施設の方々には企画段階から当日まで、大変親切に接して頂き心より感謝申し上げます。

高齢研究委員会 森(富士美)

保育研究委員会



11月18日に、危機管理教育研究所の国崎信江先生をお招きし、「保育所における危機管理」というテーマのもと、①防犯・事故防止対策②防災について研修会を実施しました。防犯・事故防止についての講義では、過去に実際に保育園で起こった痛ましい事故を実例に、各保育園で起こった事故をどのようにデータベース化し、具体的に生かす手法を教えてくださいました。また、不審者が侵入してきた際に、園児をどのように守るのか、また保育士はどのように戦うのか(?)、について実演を交えて理解しやすくお話しいただきました。午後の防災の講義については、各園で苦労されているであろう防災マニュアルの作成手法について

「目黒巻」という手法を紹介いただきました。どのお話しも具体的で保育園ですぐ実践できるものばかりで、大変実りある研修会となりました。

私達の勉強会の参加資格は、会の趣旨に賛同していただくことだけです。青年だからできること、経営者だからやらなくてはならないことを、私どもと一緒に実行していきましょう!

保育研究委員会委員長 山本 昇(山栄会)

障害研究委員会

障害者自立支援法の改正、そして障害者総合福祉法へという流れが明らかになりつつあります。そして平成 24 年 4 月には報酬改定も予定されていますが、厳しいものになる事が予想されています。障害福祉を取り巻く環境が大幅に変化しているこの厳しい時代のなか、社会福祉法人が健全に運営されかつ継続できる、更には社会および地域に貢献する事を実現するため、大胆かつ柔軟な経営手法が求められているのを感じています。

障害研究委員会は、概ね 2 ヶ月に 1 回開催を原則とし、各委員の施設を訪問し、それぞれの法人の経営・運営状況について自由闊達な議論を重ねております。そして何よりも人材の育成が急務であるなか、効果的な人材育成方法および研修、そして必要なネットワークについても議論を重ねております。

今後も様々な方と共に学び、高め合えるような委員会にしたいと考えています。

平成 24 年は、障害研究委員会のメンバーを増やせるように積極的なアプローチを行っていきます。

障害研究委員会委員長 田丸 真一（湘南の風）

宿 泊 研 修

静岡県青年経営者会との合同セミナー

—サーバントリーダーシップ・戦略的人材確保—

平成 23 年 10 月 28・29 日、静岡県焼津グランドホテルにて、静岡県青年経営者会との合同宿泊研修を実施しました。



毎年恒例となってきた本事業。例年、神奈川県主導で実施してきたところ、今回は初めて静岡県側の主催で実施されました。1 日目は、東洋大学社会学部教授 志村健一氏を講師として『引ッ張るリーダーから支えるリーダーへ』、また全国青年経営者会副会長 神田明啓氏をお招きして『戦略的な人材確保・人材育成』をテーマに研修会を実施しました。前者では一般の会社の中間管理職向けのゲームを交えたチーム理論と組織に目標を達成させるための「サーバントリーダーシップ」についての講義、後者は、講師が所属する（福）芳洋会で実施している人材確保と育成の手法を講義いただきました。半日たっぷり勉強をさせて

いただいた後は、夕食をとりながら静岡県の福祉会のリーダー達との情報交換。

2 日目は全国青年経営者会、静岡県青年経営者会、神奈川県社会福祉青年経営者会よりそれぞれの活動報告や意見交換がなされ、お隣の県、または全国組織におけるそれぞれの視点での問題点や優れた取り組みなど大変参考になることの多い研修会となりました。

活 動 報 告

宮城県被災地視察研修—その時施設はどうしたか—

総会・研修 —ちよいもテオヤジの経営術—

石巻市視察研修

平成 23 年 11 月 10・11 日、研修事業の一環として、東日本大震災の被災地を訪れ、福祉施設を中心に視察して参りました。

戦争を語り継いできた先人のように、被災体験を伝えていくことが私の使命です—

日本三景として名高い松島の駅前にあるカキの養殖業と定食屋を営む「小舟」の女将さんは、そう言って、震災時の体験を語り始めました。店内を見渡す限り、津波に襲われたという様子は感じられないが、唯一、お店の中央の柱の大人の肩程度の高さの箇所「津波水位」という文字の書かれた青いテープが貼られていました。

「地震の直後、車に乗って内陸の方へ逃げようとしたのですが、道路は大渋滞で全く動きませんでした。津波がすぐ後ろまで迫っているその刹那、幹線道路から外れて、住宅街の路地に入ったところで車ごと波にさらわれました。何とか車内から脱出したものの、冬服が水に浸って鉛のように重い上に、ガレキの破片が足にささり、泳



高く積み上げられたガレキの山と放置されたままの巨大なオブジェ。海岸から2^{キロ}離れた田んぼにも放置されたままの船などが見受けられた

ぐことができません。もうダメだと思った時に、民家の屋根に避難した男性に救い上げていただき、命が救われました。地震の時に一緒にいたお店の従業員は子どもを学校に迎えに行き、体育館の2階のバルコニーに避難したところで津波に襲われたと言っていました。体育館のような四角い広い建物が津波に襲われるとどうなると思いますか？体育館を呑み込んだ海水が館内で渦を巻き始め、色々なものを水の底に引っ張り込んで行くのですよ？幸いなことに私たちは命があったけど、隣の野蒜（ノビル）なんて、集落ごと消えていますから・・・」

被災地に入っていくと、被災当事者から当時の生々しい体験談を拝聴し、私達は言葉を失っていました。

石巻市に入った私達は、当地で障害施設を展開する（福）石巻祥心会の鈴木本部長の案内でマイクロバスを使い、被災地を巡りました。市内の海から約2^{キロ}圏内は、打ち捨てられた住宅・施設が点在する他に何もなくて、ただ四方に広がる空き地と、小高い丘のようなガレキの山と破壊された車両がいたるところに積み上げられていました。市内にお住まいの鈴木氏によると、地元の間でもあまりの街の変貌ぶりに自分がどこにいるのかわからないぐらいであり、市の建築制限などもあり、いつ元の姿に戻るのか見当もつかないとのことでした。

その後、震災時の施設の様子についてお話いただきました。石巻祥心会の施設のひとつ「ひたかみ園」も津波被害にあわれて、周囲の水にかこまれてしまったそうです。ただ施設の敷地が周囲よりわずかながら高く、建物自体は浸水から免れ、地域の方の臨時的避難施設になったとのこと。自衛隊のヘリコプターが逃げ遅れた人々を助けだし、浸水地域でちょうど浮島のような形になっている同施設にどんどん被救助者を置いていかれたこと、通所施設を含め200人もの人が押し寄せ、フトンがなくて困ったこと、周囲にお店がなくなり「お金」の価値がない世界となってしまったこと、周囲の方々と物々交換を行うことでお互い足りないものを提供し合い、助け合って凌いだことなどをお話いただきました。また大勢のボランティアに助けていただいたが、ご利用者と避難民の手助けで施設全体が疲弊しているところに、全国のボランティアを希望される方から「ボランティアに行きたいのだが、寝る所ありますか・食事は出してもらえますか・場所がわからないので迎えに来てほしい」などの電話がひっきりなしにかかってきて大変難渋されたことなどの体験も聞かせていただきました。また、震災直後の通信機能が回復していない時期、市内に散らばる施設の職員を朝必ず一か所に集め、情報を収集し、理事長に指示命令権を統一した上で口頭で業務指示を出していたことが施設内の大きな混乱を招かなかった大きな要因であったというお話もいただきました。



海岸線から200mに位置する幼稚園。津波の際、園児をとっさに2階に逃して何とか難を逃れたという。玄関には「ありがとう 前へ」の文字が。

鈴木氏より貴重な体験談を伺った後、場所を移動し、特別養護老人ホーム・ケアハウスなどを経営する（福）つつじ会を訪れ、施設長様から被災時の対応についてお話いただきました。まず水を確保するために受水槽の水は飲料用に限定したこと、トイレ等に要する水は近隣の農家の井戸からいただいて凌いだこと、ご利用者のお風呂の利用を説明の上週1回に、救援物資が届くまで食事も一日2回にしてもらったことなどの対応と、食糧を確保するためにこれも近隣の農家からお米・野菜・イチゴなどをいただいてきて提供したこと、地域の避難者についてはデイサービスのスペースを提供し、寝泊りしてもらったこと、また自宅が倒壊するなど被災した職員に



(福) 石巻祥心会の理事長(中央)、鈴木本部長(前列左から3人目)と一緒に。

については、ケアハウスの数部屋を職員に自宅替わりに提供し、施設全体で復旧に取り組んだことなどをお話しされた。また近隣の特養でご利用者の食糧を確保するために敢えて避難民を受け入れず、施設の出入り口が混乱してしまった施設の話や、報道されていないが、1 m以上の地盤沈下と津波で施設の大部分が海中に入り、ご利用者・職員のほとんどがお亡くなりになった施設のお話しなどもしていただきました。また、被災した経験から、大きな地震が発生した場合は職員は必ず施設に集まることなどを徹底しておくことが大事で(つつじ会では震度5

以上との定め)、初期に迅速な対応をとれたこと、救援物資が届くまで1週間程度かかったことから、食糧は相当期間分ある

と良いこと、地域避難所に指定されていなくとも、災害時には「施設」であるということだけで地域の方を受け入れざるを得ない宿命があることなどの助言もいただきました。

石巻市の中心街をバスで走っている際に、大型のスーパーやパチンコ店がどこも駐車場がいっぱいで大変賑わっていることに気がつきました。意外に思っていると鈴木氏より、「今日(12日)で震災から8ヶ月が経過しました。ようやく街も落ち着きを取戻しつつあり、実は今日から営業を再開された店舗が大変多いのですよ」と教えていただきました。震災の深い爪痕が残る一方、被災地の方々は元の生活に戻ろうと力強く動いていることも事実。一同、一日も早い復興を願いながら被災地を後にしました。



お世話になった2法人様には有志による義捐金をお渡しして参りました。

(総務広報委員 真壁)

総会研修

平成24年3月9日(木)神奈川県社会福祉会館にて、平成23年度第2回総会と研修会が実施されました。

総会は、出席者22名、委任状提出者42名をもって成立、田村議長(恵伸会)のもと、議事が進められました。次年度については、「自分を鍛える。新しい自分をつくる - 自己啓発の1年 - 」というテーマにて、以下の基本方針が示されました。

経済がさえないと、それこそ自己防衛本能が働くのか「自己啓発」にまつわる書籍が売れているという。バブルが崩壊した後から続くデフレ、先の見えない年金制度、東日本大震災、リーマンショックに続く欧州不安など、不確実性が払拭される気配がまるでない。

しかしこんな時だからこそチャンスが転がっているのではないだろうか。そう、以前出会った書籍の中に「予言の自己実現」という考え方が思い出される。つまり、たとえ根拠のない思い込みや願望でも、それを信じて行動することで、そのような現実が実現するという。また、いまのように既存の秩序が崩れている時こそ、このような予言は実現しやすいというのだ。

ならば、今こそ私たちは「新しい自分」を予言してみてもいいだろうか。それは、不確実な未来に備えるというリスク・マネジメントのみならず、自らを変革するというイノベーションに改めて力を注いでみるのも良いのではないだろうか。今年は各法人や施設のこと考える以上に個人の「パーソナル・ブランド」を高めることに目を向けてはいかがだろうか。自分の強みを再発見し、自己変革に至るストーリーを練る。そして、新たなイメージの自分を周囲に売り込み、その価値を具体的に証明する。そんな自己啓発の1年を共に過ごしてみようではないか。

また、24年度予算額として収入・支出ともに計3,172,640円が示され、事業計画・予算とも賛成多数で可決されました。

総会后、ミドルエイジの男性向け雑誌、「Begin」「LEON」等の創刊編集長を務め、流行語大賞を受賞した“ちょいモテオヤジ”の生みの親である岸田一郎氏を講師に迎え、「ちょいモテオヤジの経営術」というテーマで研修会を行いました。

今回の公演では、異例のヒットとして知られている雑誌「LEON」の創刊・成長・ヒットに及ぶまでの思考・工夫を中心に講演を頂き、その他にもセンスの磨き方・かっこいい時間の使い方・付加価値の重要性を学ばせて頂きました。

- ① LEON創刊までの経緯：当時の雑誌の中心は、女性雑誌や若い男性雑誌が主流であり多くの発行部数を保っていたが、30代後半から50代の男性雑誌は、部数が女性雑誌の数分の一程度しかなく、多くの関係者より「この世代はビジネスにならない」という声を中心で、発行自体に反対・疑問が挙がっていた。ライバルの多い女性雑誌の創刊ではなく、未開拓の男性雑誌に焦点をあてたのは氏なりの勝算があった。具体的にはターゲット層を明確化し、高所得中年に絞り、「異性にモテるアイテム」だけを集める戦略をとり、スタートをきることになる。
- ② LEONの成長から伝説の雑誌へ：読者に「かっこ良くなりたい願望を叶えてくれそう」と期待を抱かせ、イメージし易い写真・言葉を用いた構成・キャッチフレーズを徹底的に追及すること、情報源をそのまま使うのではなく、編集者が直接取材し、自分の物にして読者により近く・わかり易く伝えることに努めた結果が成長に繋がった。『読者目線を大切にする』という事、この信念を貫き通すことにより、成功の一途をたどることになった。
- ③ かっこいいオヤジとは：今後かっこいいオヤジに求められるのは、「お金持ち」という要素ではなく、「センス」である。自分磨きをしているか・いかに現代を生きているか、である。一つの例として、ボランティア活動・復興の援助・地域活動等が人の心に訴える魅力となってきた。我々の民族は、飛び抜けて目立つことを嫌う性質がある。人よりも少しでも違う事を提案・保持することにより他者との差別化が生じ、優越感を持つことができる。いかに時代にあった付加価値を自分に付けられるかがポイントの一つといえる。
- ④ 経営者として：福祉産業は、付加価値を付けることで魅力が増す＝人の心に訴えることができる産業と考える。必要性を感じてもらうことができたなら、可能性を十分に秘めた分野ではないか。



講演後の質問タイムでも多くの参加者から質問の声が上がり、経営に関することから、具体的なモテ方(?)まで多岐に渡り、丁寧にお応えいただけました。的確なマーケティングと、それを世に発信するセンス、またその手法など、経営者にとって、また若い人材を扱う若手リーダーにとって大変充実した時間を過ごすことができました。

(総務広報委員 石井)

会員状況

会員数 84名 法人数 65法人(3月1日現在)

編集後記

3.11よりここまで約1年、世の中のあらゆる場面で、また青年協の活動においても地震・津波・災害対策に費やした1年でした。“その時”がきた場合、私たちはどう行動すれば正解なのか・まだ頭を悩ませている方も多いのではないのでしょうか。

さて、今号は掲載する内容が多く、前号に引き続き、10Pという大作(?)となってしまいました。次年度も引き続き、皆様に有益な情報をお届けできる紙面づくりをしていきたいと考えております。どうぞ宜しくお願い致します。

発行／神奈川県社会福祉青年経営者会
連絡先／〒221-0844
横浜市神奈川区沢渡4-2
神奈川県社会福祉会館内
(福)神奈川県社会福祉協議会
地域福祉部社会福祉施設・団体担当
電話：045-311-1424
Fax：045-314-3472