

# 活躍する 就職氷河期世代たち

## ポイントは適材適所と教育研修

「即戦力にならない」と、就職氷河期世代の採用を敬遠する企業もあるようですが、決してそんなことはありません。Part1では、就職氷河期世代の人たちが活躍している、NPO法人あゆみ福祉会と株式会社minittsの事例を紹介します。就職氷河期世代が働きやすい、活躍できる職場環境づくりの参考にしてください。



2人とも福祉の仕事は未経験であったが、今では貴重な戦力になっている

**就職氷河期世代は貴重な戦力**  
NPO法人あゆみ福祉会は、埼玉県鶴ヶ島市で知的障害者および精神障害者を対象としたグループホーム事業や居宅介護・訪問介護、通所支援、生活介護、相談支援事業などを手がけています。これらの事業を通

じて目標に掲げる「障害があっても地域であたりまえに生活する」地域社会づくりに取り組んでいます。スタッフ数は現在83人（男性25人、女性58人）。埼玉県から「多様な働き方実践企業」と「シニア活躍推進宣言企業」の認定を受けており、さまざまな年齢の人たちが働いています。

**こまめな面談で不安を解消**  
数年前から就職氷河期世代の採用にも力を入れている同法人。未経験者でも職場に馴染めるように、放課後等デイサービスからスタートし、その人の適性や成長を見極めながら、生活介護事業やグループホーム事業などより専門性を必要とする職場に異動させています。

代表理事の新井明彦さんは、「働き手の採用と定着は福祉業界共通の課題です。就職氷河期世代の人たちを含めて老若男女を問わず、働いてくれる人たちは貴重な戦力であり、定着率の向上が利用者さんたちへのサービスの質にもつながります。そのため、どんな事情を抱えていても、『福祉の仕事がしたい』という人が活躍できる職場環境づくりを進めています」と語ります。

### Case 1

## NPO法人あゆみ福祉会 働きやすい職場づくりで 就職氷河期世代を見事に戦力化



新井明彦さん

「本人の適性や成長を見極めながら、より高い専門性を必要とする仕事に就いてもらっています」

スタッフの声

気軽に相談できる  
人間関係が魅力

小林 誠さん



若いころは選り好みしなければ、仕事に就けたのですが、30代半ばからきつくなりました。幸いにもここで、利用者を送迎する非常勤のドライバーの仕事に就けました。仕事をするうちに福祉への関心が高まっていたところ、「本格的に現場で仕事をしませんか」と誘われたのです。

また、困ったことは気軽に相談できる人間関係が良好な点にも惹かれました。最初は放課後等デイサービス(障害のある就学児向けの学童保育サービス)の仕事に従事し、その後、生活介護を経て、現在は正職員として6ユニットあるグループホームの1ユニットを担当しています。利用者さんのケアや行政手続き、支援する人たちが集まるサービス担当者会議への出席などが主な仕事です。夜勤や宿直など生活が不規則になるため、体調管理は大変ですが、利用者が楽しそうに過ごされている様子を見ると疲れも吹き飛びます。

周囲の人たちの  
配慮で成長できた

江原真博さん



私は市役所からの紹介で最初、放課後等デイサービスのボランティアをしていました。その後、非常勤職員として入職。現在は正職員としてグループホームの1ユニットを担当しています。福祉を含めて正職員としての勤務経験がなかったため、仕事の進め方はもちろん、一人ひとり症状が異なる利用者さんとどう接すればいいのかなど、戸惑うことばかりでした。しかし、周囲の人たちからのアドバイスをいただきながら学んできたことで、利用者さんから相談を持ちかけられるなど、信頼関係をつくれるようになってきました。

困ったことがあれば、急な用件でも相談に乗ってくれる尊敬かつ信頼できる先輩の存在は本当にありがたいです。上司との定期的な面談はもちろん、日頃から「大丈夫?」「きつくない?」と気にかけてもらえる。そんな周囲の人たちの細かな配慮に随分と助けられています。

教育と人事考課で成長を促す

「貴重な人材ですから大事に育てるために、より働きやすい場所から始めてもらうようにしています。また、就職氷河期世代に限ったことではありませんが、入職1カ月目と3カ月目に振り返り面談、さらに年2回1時間程度、定期的に面談を行っています。仕事上の不安や不満、疑問を聞きながらそれらを解消するように努めています」と新井さん。

就職氷河期世代を含めて誰もが働きやすい職場づくりに向けて、事業部ごとに職員の行動指針となるクレドの作成や人事考課制度の見直しを行い、頑張ればこれだけ上がるという



NPO法人あゆみ福祉会  
埼玉県鶴ヶ島市藤金685-1  
TEL 049-298-7027  
http://www.ayumifukushikai.or.jp/

「貴重な人材ですから大事に育てるために、より働きやすい場所から始めてもらうようにしています。また、就職氷河期世代に限ったことではありませんが、入職1カ月目と3カ月目に振り返り面談、さらに年2回1時間程度、定期的に面談を行っています。仕事上の不安や不満、疑問を聞きながらそれらを解消するように努めています」と新井さん。

「今年度からは先輩が後輩のメンタルケアを行いながら仕事を教えていくメンター制度も始めました。これら取り組みを行った結果、離職率は10%を切ることができました」と新井さんは手ごたえを感じています。

同法人では今後も「誰もが働きやすい職場づくり」を推進し、就職氷河期世代を含めて多様な人材の採用と定着を通じて、地域の人たちが住み慣れた場所で暮らし続けることができる体制づくりを進める方針です。