

2-10				
主題	特養が就職フェアを主催し継続することで叶えられた 人材確保とイメージ改善効果について			
副題	あきらめない気持ちと行動が結果を出した			
キーワード 1	人材確保	キーワード 2	就職フェア	研究(実践)期間 20ヶ月

法人名・事業所名	社福) 大三島育徳会 特別養護老人ホーム 博水の郷
発表者(職種)	片桐恵子(介護課長)、佐藤朋巳(在宅サービス部長兼人材対策室長)
共同研究(実践)者	なし

電話	03-5491-0340	FAX	03-5491-0343
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	<p>私たち社会福祉法人大三島育徳会は開設 17 年目の法人であり、高齢者介護事業、障害者支援事業を運営、世田谷区鎌田地域に 9 拠点 15 事業所を展開しております。「地域に根ざした社会福祉」を法人理念に、高齢者、障害者のみならず、地域の全ての方々を大切なステークホルダーと考え、中間的就労支援事業、あいさつ運動、町内会行事や地区社協への協力等のほか、今後は、子供の居場所づくりや、生活困窮者への配食サービスを実施する予定です。</p>
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

福祉・介護の人材不足は全国的に大きな問題となっているが、自施設が属する世田谷区においても深刻化しており、世田谷区内特養施設長会(以下、施設長会)が行った区内特養全 23 施設に対する人員確保に関する調査では、平成 29 年度に 1 施設が派遣や紹介会社に支払った最高額は、1 億 8 千 200 万円円であった。また、介護人材が確保できないために、近年開設しても開くことができないフロアを抱えるケースが増えてきており、介護保険の保険者である自治体(以下、区)にとっても実態の伴った福祉計画を遂行することができないという課題となっていた。

そこで、平成 30 年 7 月、区の全面的な協力を得て施設長会が初めての就職フェアを主催した。既存の就職フェアで体験してきたバンダーによる広域的で分野混合の人集めの限界から脱却し、自分たちの地域で区と共催する特養の特養による特養のための就職フェアの開催であった。しかし、70 名を目標とした来場者数は結果 16 名と振るわず、そのうち就職に結び付いたのは僅か 1 名であったため、参加した施設からは「次回開催は意味がない」「もうやめた方がいい」など今後のフェアの開催に消極的な意見が上がった。ここでやめても人材が集まるわけでもなく、辛うじて次回開催が決断されたが、来場者数と就職者数を増やすことをミッションに、フェアの開催は 2 回目にして正念場を迎えることとなった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

<目的> フェアの来場者を増やし、ひとりでも多くの求職者に区内の特養に就職してもらう。

<仮説> ①開催時期を学生の就職解禁日の直後にすることで、来場者が増えるのではないかと。

②ハローワークの求職活動に認めてもらうことで、求職者が集まるのではないかと。

③施設と求職者のマッチングを工夫することで、就職者が増えるのではないかと。

《3. 具体的な取り組みの内容》

平成31年1月、施設長会で第2回の就職フェアの開催が決定されると、有志で自施設職員も参画し、直ぐに開催事務局（以下、事務局）を立ち上げた。

まずは来場者の増加に向けて、学生の就職解禁日である3月1日以降での区民会館の借用を区の担当者に調整して頂き、日時は平成31年4月20日土曜日の13時から16時、場所は小田急線の成城学園前駅から徒歩5分の成城ホール1階多目的ホールを使用できることとなった。

次に求職者の誘致に向けて、失業給付の求職活動に認定されるようハローワークに相談した。いわゆる転職フェアでは失業者が企業と直接話をする事も求職活動の1つとして認められる場合があることをヒントにしたアイデアではあるものの、前例のない独自の採用活動に対しハローワークと事務局職員との交渉は難航したが、施設長方が自ら依頼に上がることで漸く承諾を得ることができた。

更に就職者の増加に向けて、求職者が迷わずに希望する条件に合った施設に巡り合えるように、区の地図に特養全23施設を明示した“せたがや特養マップ”の作成やハローワークに公開中の各施設の求人票をまとめた冊子の作成と閲覧コーナーの設置、各施設の特徴を理解した施設長を担当者とした“マッチング誘導員”の配置など、施設と求職者のスムーズな出会いを実現するための工夫を数々と凝らした。

《4. 取り組みの結果》

初回は16名だった来場者が、第2回では80名に増えた。アンケートに回答があった27名の来場者のうち、ハローワークでフェアの情報を得ていた方が22名、そのうちハローワークの求人活動として訪れた方が16名、実際に福祉・介護の仕事先を探している方が9名であった。年代別で見ると、30代から60代までが25名であり、9割以上が中高年以上という結果となった。施設側からの報告では、各ブースへの就職相談者数は2名から9名あり、フェア全体で11名が介護職員として就職につながった。

またフェア全体を聞くアンケートの記述回答欄には、「老人ホームの仕事の流れややりがいを感じるポイントが具体的にイメージすることができた。」、「ボランティア精神を前提とされがちだが、きちんと職業として認知すべきと改めて思った。」など、同時プログラムの現役介護士による座談会や職業別相談会なども相乗して、福祉・介護のイメージ改善につながっていることを裏付けるコメントが複数みられた。

《5. 考察、まとめ》

就職前の学生をターゲットとした開催日の設定については仮説の立証に至らなかったが、求職者および就職者の増加についてはそれらの仮説を裏付ける結果を得ることができ目的が達成できたため、第2回の就職フェアは成功と言える。

この取り組みを機に、練馬、目黒、豊島など各区で特養施設長会が主催する就職フェアが次々と企画開催されるようになった。実践研究発表会やメディアを通じて、人材確保を地域で施設が主体的に取り組む必要性とその成果を報告してきたことが波及効果を生んだと考える。また副次的とはいえ、来場者の職業イメージを好転させたことは、未来の福祉・介護に向けた本実践研究による最大の成果ではなかろうか。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人(ご家族)に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

「福祉人材確保に関する研究試論 介護人材の確保を中心に」(2018年)佐藤英晶、ISSN 0286-17354。「介護人材の確保と職場定着策」(2018年)中井良育、晃洋書房。

《8. 提案と発信》

我々、福祉・介護従事者は、介護が魅力的な職業であることを自覚し、そのことを発信する力を身につける必要がある。この意識付けがやがて人材確保に繋がるのではないだろうか。自治体と協力し、ネットワークを強化しながら、あきらめずに活動を継続していくことが従事者としての使命と考える。