

3-5					
主題	特養が主体的に企画し開催する就職フェアの意義とその成果について				
副題	待っているだけでは人は来ない - 現場が伝える福祉の魅力 -				
キーワード 1	人材不足	キーワード 2	業界イメージ改善	研究(実践)期間	8ヶ月

法人名・事業所名	社福) 大三島育徳会 博水の郷				
発表者(職種)	片桐恵子(介護課長)、佐藤朋巳(人材対策室長)				
共同研究(実践)者	青柳浩司(在宅支援課長)				

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、今後はフリースペース(子供の居場所づくり)やピックアップパントリー(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》

現在、福祉・介護の人材不足は深刻化している。新設した施設が1年経っても満床にならないことも珍しくない状況となっている。サービスの担い手が不足し入所の活性化が図れないことは、自治体にとっても、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になっていた。

一方で、他業界でも人材不足は深刻化しているが、様々な努力により問題を解決している現状がある。近年開催される行政や福祉人材センター主催の福祉・介護の就職フェアでは、出展者よりも来場者が少ないこともあり、まずはイベント自体に改善の必要性があると考えた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

<目的> 介護の仕事は、人の命を預かる仕事なのに、「給料が安い・重労働で体力的にきつい・親も学校も進めない仕事」と世間からはレッテルを貼られている。介護の仕事に対するイメージをネガティブなものからポジティブに変えていく必要がある。

<仮説> 区内にある特別養護老人ホーム(全23施設)が団結し、主体的に福祉・介護の魅力をもっとPRする場を作ることが必要である。他方、自治体も「福祉計画の遂行のためには安定した人材確保が必要」と考えている。そこで、福祉・介護サービスの従事者と自治体が共同して“福祉・介護の魅力が伝わる就職フェア”を開催すれば、業界への興味を抱いてもらいながら効果的な人材確保が図れるのではないかと考えた。また、従事者自らがフェアの企画から開催するまでを主体的に体験することにより、「介護人材は待って探す」のではなく「自分たちが動いて集める」ことが意識づけられ、普段から実践できるようになるのではないかと考えた。

《3. 具体的な取り組みの内容》

平成29年12月、世田谷区内特養施設長会(以下、「施設長会」)に就職フェアの趣旨を理解してもらい、協働することとなった。その後、「世田谷区高齢福祉部」、「ハローワーク渋谷」、「世田谷区福祉人材育成・

研修センター」、「東京都社会福祉協議会」、「介護労働安定センター」「世田谷ボランティア協会」に施設長
会主催による就職フェアの開催について協力を打診し承諾を得た。自治体から区民会館の別館を会場とし
て無償で利用させてもらえることになり、会場の特性や開催時期を踏まえながら、「どうしたら人に集まっ
てもらえるか」を念頭にプログラムを考え、案内用のチラシを作製した。地域に近い学校（大学・短大・
専門学校・高校）をそれぞれの施設担当者が直接訪問し、就職フェアの趣旨と学生の動員を依頼した。ま
た、駅前に施設長・自治体職員が集まり就職フェアのチラシを自ら配り説明を行った。駅前でのチラシ配
りは計4回、学校の訪問は40校を数え、配布したチラシはポケットティッシュの分も含め3500枚を
超えた。

《4. 取り組みの結果》

事前の周知活動により各マスメディアからの取材があり、多くの学生や学校関係者、地域の方々参加が
得られた。参加者のアンケートからも、業界に抱くイメージをポジティブに転換することができたという
意見が多数みられた。また、参加した従事者への意識調査からは、「地域に向けて発信することに自信があ
った」、「反響の大きさに今の（介護の）仕事に誇りを持つことができた」、「施設間のつながりの大切さを
改めて感じることができた」など、仮設につながる意識の変化が読み取れた。

《5. 考察、まとめ》

従事者自らが企画から開催までを主体的に行う就職フェアの実践により、業界のイメージアップを図り
ながら効果的に人材確保につなげる機会とネットワークを築くことができたと考えられる。また、参加者
された方々の“社会の眼”だけでなく、主催した側の従事者の意識や発想にもイノベーションを起こした
と言える。今後はネットワークを強化しながら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。

《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、関係施設職員および関係協力団体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》

「経営と情報」静岡県立大学・経営情報学部/研究紀要 抜刷 第30巻 第2号(2018年3月)
「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」著者 佐藤 英晶

《8. 提案と発信》

福祉介護サービスの希望者（需要）と提供量（供給）のバランスがあまりにも伴っていない。その主な
要因は“人材不足”であり、利用者の生活を守っていくためには“人材確保”が不可欠となっている。本
来、福祉介護サービスは、社会性が強く公共性の高い、誇り高き仕事である。日々の業務の中にあるポジ
ティブな活動を、私たち事業者が誇りをもって主体的かつアクティブに発信すること、それを継続してい
くことが業界のイメージを刷新し、“人材不足”にかかる諸問題の解決につながるのではないのでしょうか。