

<b>2-4</b>					
主題	複数法人の協働による人材確保				
副題	都内 10 法人による就職フェアの開催				
キーワード 1	人材確保	キーワード 2	複数法人	研究(実践)期間	28ヶ月

法人名・事業所名	「TOKYO の未来を創る社会福祉法人協力会」東京都福祉事業協会、サンフレンズ、大三島育徳会、三交会、親和福祉会、ウエルガーデン、泉陽会、ファミリー、マザアス、東京弘済園
発表者（職種）	片桐恵子（三交会 施設サービス部長）、内山彰吾（ファミリー プロジェクトマネージャー）
共同研究(実践)者	林巧（サンフレンズ）、平本穰（泉陽会）、佐藤朋巳（大三島育徳会）、他

電 話	03-3791-3503	FAX	03-3791-3504
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	就職フェアを協働して開催する為に連携した都内 10 法人*1 の会。大三島育徳会に事務局を置いている。情報交換会や勉強会を通じ法人間の結束を高めている。フェア開催時には担当を決め、職員による座談会、介護関係講演会等を開催し福祉・介護業界の魅力を発信している。*1 「TOKYO の未来を創る社会福祉法人協力会」（以下、協力会という）
-------	--

### 《1. 研究(実践)前の状況と課題》

都内における介護人材の確保は極めて厳しい。都内介護関連の有効求人倍率は 7.09 倍（令和 6 年 3 月）で、全国平均の 3.7 倍と比較すると、1.9 倍になる。現場はその数字以上に危機感を持っている。一方、都内の特養の 59.45%が派遣・紹介による職員を雇用している。人材派遣・紹介会社を利用する目的は、54.88%の施設が「募集をしても応募がないため」と回答している（\*2）。非直接雇用の場合、金銭的な負担が重く、短期で転職するケースが少なくない。就職フェアに出展申し込みしても出展できるとは限らない。また、出展できても来場者が少なく成果が出にくいなどの状況があった。多くの施設が直接雇用職員の確保が課題となっている。

\*1 就職フェアを協働して開催するために連携した都内 10 法人、名称は「TOKYO の未来を創る社会福祉法人協力会」という。

\*2 令和 5 年 12 月、東社協 東京都高齢者福祉施設協議会 人材対策委員会調査

### 《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

<目的> 直接雇用職員の採用を目指して 10 法人協働で独自に就職フェアを開催する。

<仮説> ハローワークや人材紹介会社に任せっきりになっている施設が多い。つまり、法人自ら採用活動をしていない。その為、仕事のやりがいや法人や施設の魅力が求職者へ十分に伝わらない状況だった。10 法人が協働して就職フェアを開催する事で直接雇用につながると期待して次の 3 点について取り組みを行った。1. 現場で働く職員の声を来場者に直接伝える座談会の実施、2. デジタル化や災害食・介護食などのデモンストレーション、3. 介護に関わる講演

### 《3. 具体的な取り組みの内容》

最初に就職フェアを開催するにあたり、各法人で集客に努めたが来場者が少なかった。「開催しても無駄ではないか」という声もあった。しかし、あきらめずに以下の取り組みを行った。

- (1) 主催者をハローワークにすること。当初、行政の運営するフェア以外の主催はしないと断られた。複数の法人で真剣に取り組んでいることを再三訴え、5 回目からは東京労働局の許可を得るに至った。
- (2) 事前に「ケアワーカーフォーラム」を開催した。誇りとやりがいを持って介護現場でいきいきと働いている職員の声を聴いていただくためである。周知活動の一環として就職フェアの 10 日前に開催した。メインは「現役介護職員による座談会」である。職員の口から介護・福祉の魅力とやりがいを発信するとともに各施設の職場の特徴を伝えた。
- (3) 集客のためのイベントを企画し実施した。「若年性認知症の方による講演会」、「福祉のおしごと雑談カフェ」、「介護食の試食」の 3 つである。

### 《4. 取り組みの結果》

2020 年 4 月から 2023 年 3 月までに 4 回の就職フェアを開催した。

第 1 回から第 4 回開催：ハローワークと東京労働局の協力を得られず実施したため求職者への周知が行き届かなかった。参加者は数えるほどに留まった。

第 5 回開催（2023 年 10 月）には、主催者がハローワークになり、介護労働安定センターが共催団体となった。イベントを同時に開催したことも相まって 90 人を超える来場者があった。全体で 11 人が採用された。この結果、主催者ハローワークからモデル事業にして継続していきたいとの申し入れがあった。

第 5 回開催の成果により、「協力会」に加入したいという法人が複数あった。

### 《5. 考察、まとめ》

人材確保を人材派遣・紹介会社に頼らず、法人が協働して就職フェアを開催するメリットは多い。採用時のミスマッチ減少、高い紹介料の負担軽減、採用ノウハウの蓄積などである。こうした取り組みが直接雇用を進めると考えている。

「社会福祉連携推進法人」は令和 6 年 3 月現在、全国で 21 法人に留まっている（厚労省ホームページ）。連携推進法人の必要性を感じていない法人が多い。ただし、複数法人でこそ乗り越えられる課題があるのも事実である。人材の確保がその例である。今後も人材の育成・定着につながる交換研修や情報の共有により法人間の連携を深めていこうと考えている。

### 《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、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》

「介護事業経営における人材確保の課題と展望」（2020 年）渡邊容子

「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）

### 《8. 提案と発信》

「協力会」は、介護・福祉が魅力的な職業であることを広く社会に発信していく必要性を実感している。今後も「仕事がきつい割に給与が安い」という介護のイメージを払拭して、やりがいがあって働きやすい職場であることを PR していきたい。この協力会の他にも複数法人による就職フェアの取り組みが増え、職員の直接雇用が進むことを期待したい。