

提言Ⅰ 「福祉人材確保の促進」に関する提言

提言 I 「福祉人材確保の促進」に関する提言

提言の背景

1 福祉人材確保ネットワーク事業の本格実施

景気が回復し、他業界での採用活動が活発化する中で、「人が採れない」という声が福祉関係者から多数上がり始める中、福祉施設等のネットワークを活かした取り組みとして、平成19年度から「福祉人材ネットワーク事業」を開始した。

この事業は、①福祉職場の魅力をアピールし、福祉人材の掘り起こしを行う、②求人間のネットワークを活かした人材の交流を促進する、③求職者の利便性を高めるとともに、各法人の募集と採用事務を軽減することを目的とし、合同採用試験、採用時合同研修、就職3年経過後の人材交流が事業の3本柱となっている。

ネットワークに参加する法人には、給与、退職金、福祉サービス第三者評価受審、苦情解決制度、法令遵守などの一定の基準を設け、福祉職場の労働環境の向上を図ることも特徴としている。

2年目となる平成20年度は、8月と12月の2回、合同採用試験を実施した。

【実施状況】

	19年度 (11/18)	20年度	
		第1回(8/7)	第2回(12/21)
参加法人数	31法人	59法人	71法人
エントリー数	124人	172人	286人
パスポート取得者数	124人	157人	254人
面接申込数	75人	84人	82人
採用者数	38人	39人	32人

※ネットワークへの参加法人総数は、91法人

※20年度第2回目は、22年3月卒業予定学生も受験可として広報。22年3月卒業予定学生のエントリー数は286人中125人

ネットワークに参加する法人は毎回増え、12月時点で、91法人となっている。人材の交流が始まる平成23年度までには参加法人はより増えることが見込まれる。

また、受験者数も回数を追うごとに増加している。12月に実施した第2回合同採用試験では、年々早期化する学生の就職活動への対応も考え、平成22年3月卒業学生についても受験可能と呼びかけたところ、125名のエントリーがあった。

ネットワーク事業開始当初は、新聞各紙やNHKなどにより事業について取り上げられたが、実施2年目となる平成20年度については、マスコミ報道は難しくなるため、自主的な広報を展開した。

関係者向けには「福祉人材確保ネットワーク事業」という事業名で参加法人の募集をしているが、一般向けには「福祉業界合同採用試験」として、さまざまな広告媒体を使い、広報を工夫し、強化するとともに、個別の学校訪問などを通じて学生を集める工夫を行ったところ、全国からエントリーがあった。福祉系学校からの受験生を集めるとともに、福祉の仕事をしたければどの

ように福祉職場にたどりつけばよいかわからなかった人、一度は福祉の仕事をしたと思いつつ他業界の仕事をしていた転職者などへのアプローチもできた。

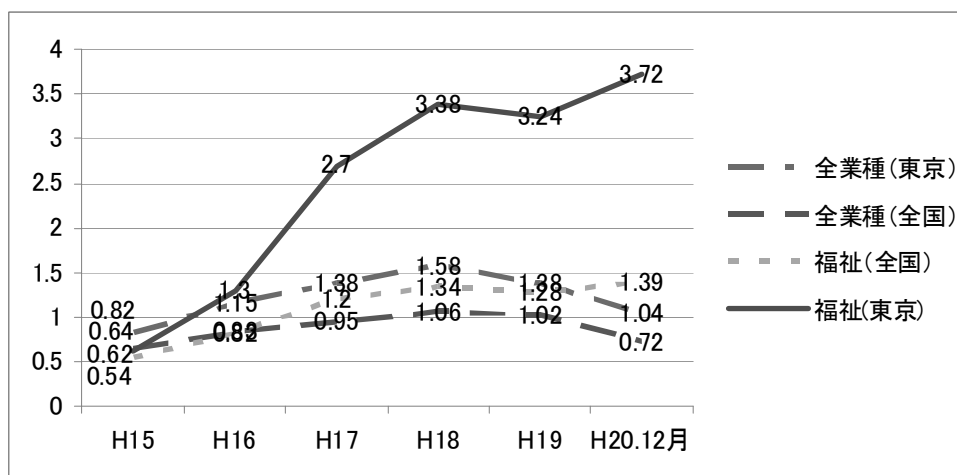
2 福祉の仕事のネガティブな情報の広まり

福祉分野の人材不足が深刻になる中で、窮状を訴える現場や関係者の取材をとりあげたマスコミ報道により、「仕事がきつい、給料が安い」というマイナス側面の情報のみが社会全体に広がっている。そして、一般市民が介護職にネガティブなイメージを抱き、応募が激減し、人材不足に拍車をかけるようになった。

また、介護や福祉の仕事の全体像を知らない親や高校の進路指導の先生等が、福祉への進学や就職を勧めない状況になり、将来の介護人材を育成するための多くの学校が定員割れをきたし、規模の縮小や閉鎖に追い込まれるようにもなっている。少子化により、大学全入学時代を迎え、専門学校の学生の質の維持も難しくなっている。

そのような中、平成20年秋に起こった金融ショック以降、景気動向がマイナスに転じ、労働市場も様変わりし始めた。数万単位での派遣切り・雇い止め、リストラが生じはじめる中、バブル崩壊以降に見られたような福祉分野への人材の流入が期待されたものの、福祉の仕事に人が押し寄せていた平成15年当時のような状況には戻ってきておらず、現在のところ人材不足解消にはいたっていない。

【有効求人倍率の推移】



マスコミの風評被害による影響で、福祉の仕事は「きつい、給料が安い」として、リストラにあった人も福祉の仕事に敬遠している可能性があることや製造業での作業の仕事から対人援助という福祉の仕事への職種転換への難しさがあることも考えられる。

また、少子高齢化が進む中で労働力人口がそもそも減少していること、高齢者の増、障害者の増、保育を希望する世帯の増などによりサービス需要が増加し、それに伴い事業所数が増加していることなども大きな要因と考えられる。

福祉サービスの量を確保し、質の維持・向上を図るためには、福祉人材は必要不可欠であり、福祉や介護の仕事のネガティブなイメージを払拭し、イメージアップを図ることは喫緊の課題で

ある。

そこで、平成20年度は様々な媒体を活用して、福祉の仕事の周知とイメージアップを図ることを目的に、年間を通じて**福祉の就職活動応援キャンペーン**を展開した。特に福祉の将来を担う若い世代へのアピール、学生の就職活動の早期化にあわせたイベント実施に取り組みとともに、潜在有資格者の再就職支援や地域レベルでの人材の掘り起こしなどに重点を置いた。

【広報の実施状況】

	広報媒体	実施月	内 容	
1	新聞広告	7月	朝日新聞	就職フォーラム、合同採用試験等周知
		11月	朝日新聞	合同採用試験
		12月	朝日、読売、毎日、日経、東京、産経	福祉の仕事への就職の呼びかけ、福祉人材センター事業周知
		12月	朝日新聞	福祉の仕事の魅力と伝える記事広告
		12月	朝日新聞	合同採用試験
2	車内広告	5月～1月	都営全線窓上	福祉人材センター事業
		7月	都営全線中吊り	就職フォーラム・合同採用試験
		12月	都営全線中吊り	合同採用試験
3	インターネット	7月・11月		東社協ホームページバージョンアップ
		12月		福祉人材センタースペシャルサイト作成
		12月		Yahoo バナー広告、スポンサーサイト
4	携帯電話サイト	7月		JR東日本ホームページ
		12月		携帯媒体ネットワーク「Cirius AdLocal Network」による広告配信
5	ポスター・チラシ	7月、12月		就職フォーラム、合同採用試験等
		12～2月		福祉の仕事への就職の呼びかけ
6	DVD	3月		福祉の仕事の紹介DVD作成

3 地域レベルでの人材の掘り起こし

平成18年度当時、増加傾向にあった非常勤職員を確保するために、求人事業所の身近な地域に居住する潜在的な人材、例えば、空いている時間を活かして働きたいと思う有資格者や福祉の仕事に関心ある人をターゲットに地域密着型面接会を地元の社会福祉協議会や行政、ハローワークなどと協働して開催したところ、周辺地域の住民の参加を得ることができ、求人事業所からも好評を得た。

地域密着型面接会は、求人事業所と求職者が面談する場として開催しているが、面接会を開催することを通じて、地域の住民に、身近な地域に福祉の職場があることや、仕事の魅力を伝える広報の場としても重要な意味をもっている。

福祉の仕事をしたいと考える人は職住接近志向もあることから、毎年、開催箇所数を増やし、平成19年度は4地域で5回、そして、平成20年度は10地域で14回開催した。

提言 I-1 「福祉人材確保ネットワーク事業」を活用した事業所の採用活動の強化

〈事業所に求められる取り組み〉

1 職員の計画的な採用への取り組みの必要性

人材確保が困難になる中、年度途中での採用はより難しい状況があり、人材不足の要因の一つとなっている。福祉人材確保ネットワーク事業では、主に翌年4月採用に焦点をあて、正規職員または非正規フルタイムでの求人を中心に実施しており、新卒学生のエントリーも多い。

また、平成20年度第2回合同採用試験で平成22年3月卒業の学生のエントリーが多数見られたように、学生の就職活動は年々早まってきており、その波は次第に福祉分野にも押し寄せている。

景気に左右されずに質の高い人材を確保する方策の一つとして、施設における退職状況を把握し、事業予定などの見通しを判断した上で、計画的な定期採用に早めに取り組むことが考えられる。

2 幅広い人材の採用による人材確保

福祉人材確保ネットワーク事業は、幅広い人材の掘り起こしも目的としている。しかし、求人内容は、資格必須という求人が多く、福祉関係の資格を持っていない他業界からの転職者や福祉系学校以外の学生には狭き門となっている。

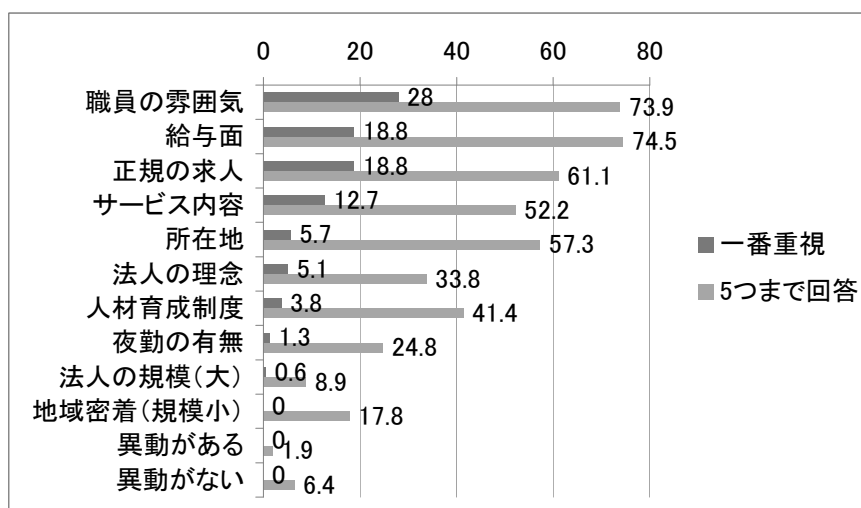
資格はなくても適性や資質がある人材を採用し、就職後の資格取得の支援を行うことで、人材を確保していく必要がある。

3 法人一丸となった採用活動と職場の雰囲気づくり

「福祉人材確保ネットワーク事業」において、合同採用試験へのエントリーは増えてつつあるが、法人との面接を希望し、最終的に就職にたどりつく人は30～40名にとどまっている。エントリーした人をいかに法人に引き寄せるか、最終的には各法人の魅力や採用活動の取り組み如何にかかっている

受験者のアンケートからも明らかになっているとおり、就職先を決める際のポイントは、「給与」もさることながら「職員の雰囲気」がトップとなっている。

【就職先を決める際重視するポイント】



福祉施設の情報は社会には伝わりにくい、施設への来訪者や学生の口伝で、施設の雰囲気や魅力が地域や学校に伝わることにより、職員採用に結びつく可能性は大きい。

合同採用試験と同日に開催する「合同説明会」での職員の対応、法人での面接試験時の職員の対応、施設見学や実習での学生への対応など、経営者からスタッフにいたるまで、受験者からも自らの職場の雰囲気や職員の言動が見られていることを意識し、日頃から職場の雰囲気づくりに取り組む必要がある。

また、採用にあたっては、各法人で採用したい人材像を明確にするとともに、採用活動の過程や求職者の施設見学などの対応に職員も参加させて、自らの職場の採用活動に職員が一丸となって取り組む姿勢が肝要といえる。

そのことにより、経営者（人事担当者含む）と現場の考え方や意識の乖離を防ぎ、採用した人の職場への定着促進にもつながることが考えられる。

4 人材交流への理解促進

就職した後、福祉職場に求められるスキルやモラルを高めるには、職員の成長やキャリアアップを支援する環境を整備するとともに、職場の人間関係を良好に保つことが大切になる。

しかし、中小規模の福祉職場では、一つの職場でのキャリアアップや職場内の活性化は難しい。職員の成長には、他の法人での取り組みを学ぶ機会を用意することも重要で、「福祉人材確保ネットワーク事業」における人材交流は、有効な手段と考えられる。

人材交流については、一生懸命育てても3年で他の法人に転職や出向することに、不安を感じている法人も少なくない。また、人材交流があるので参加しないという法人もある。

社会福祉法人は、人材を育て地域に輩出することにより、地域の福祉サービスの向上に寄与することも使命といえる。質の高い人材は福祉分野にとって財産であり、社会福祉法人は、地域の人材育成のステーションとして、人を育て、キャリアアップを支援して、福祉分野の中での人材の定着を図ることを考えていく必要がある。

そのために、『福祉分野全体での人材の育成、定着』という理解促進を図る必要がある。

〈東社協における取り組み〉

1 学校との連携の強化

「福祉人材確保ネットワーク事業」の周知を行うために、都内（近郊含む）大学等への個別訪問を行い、合同採用試験への学生の参加を呼びかけたことにより、学生の受験者数が増加した。

一方、介護福祉士の養成校等の専門学校の学生の参加は伸び悩んでいる。学校も入学者数の減少により、縮小・閉鎖に追い込まれ、危機感をもってはいるが、養成校には求人が多く寄せられ、居住地の近くで面接のみで内定をとれる就職先を希望する学生も少なくないため、合同採用試験については避ける傾向が見受けられる。

今回、第2回目の合同採用試験のPRをするにあたり、第1回目の合同採用試験を受験し、ネットワークパスポートを取得した現役学生の出身校を、新聞広告に掲載する取り組みを行ったところ、学校関係者からは好評を得た。

福祉分野に、質の高い人材を確保し、サービスの質の維持向上を図るためにも、引き続き、学校がメリットを感じる取り組みを展開し、学校と連携する中で、福祉業界全体を盛り上げていく必要がある。

2 事業所の採用ノウハウの支援

福祉職場は中小規模の場合が多く、専任の人事担当者を複数おいて採用活動を行うことは難しい状況にある。そのため、労働市場の動きや他業界の採用活動の情報収集も難しく、採用活動のノウハウの蓄積も困難な状況にある。結果として、職員採用は法人運営の業務の中でも遅れがちになり、人材の確保がより困難になっている可能性がある。

「福祉人材確保ネットワーク事業」等の実施を通じて、法人の採用活動を支援するとともに、職員採用の考え方、求人内容の工夫や面接における職員対応などのノウハウを提供する機会をつくる必要がある。

3 合同採用試験により就職した人材の育成と定着の支援

「福祉人材確保ネットワーク事業」では、人材確保から定着への一貫した支援として、採用時合同研修を実施している。就職の入り口で、分野や職種を越えた横のつながりを作ることで、短期離職の予防や今後、お互いが成長を確認し、刺激しあう存在となることを意図している。法人・施設だけでなく、ネットワーク全体でも成長の機会があることが実感できれば、福祉分野への定着のインセンティブになるであろう。

横のつながりにより、仕事や人間関係などの悩みを相談しあい助け合いながら福祉職場に定着し、中核的な人材として力を発揮してもらうには、採用時研修以降も継続的に研修を実施していく必要がある。

また、今後、事業展開をする中で、「福祉人材確保ネットワーク事業」が、福祉分野のコア人材を育成する方向性を積極的に打ち出すことの検討も求められる。

〈東京都・区市町村に求められる取り組み〉

4 「福祉人材確保ネットワーク事業」への支援

「福祉人材確保ネットワーク事業」は、事業開始当初から各方面から注目をされる中、厚生労働省の平成20年度第2次補正予算において「複数事業所連携事業」に位置づけられ、全国的な広がりが期待されている。

先駆的に実施した東京都においても、平成20年度の実施から予算措置され、本格的に事業を展開しているところである。今後は、合同研修の充実や人材交流のシステムづくりにむけて、円滑な事業運営のための財政的な支援を行うことが求められる。

提言 I-2 福祉の仕事のイメージアップに向けた取り組みの強化

〈マスコミに求められる取り組み〉

1 マスコミによる風評被害によって受けたネガティブなイメージの払拭

福祉や介護の仕事については、市民の日常生活を支えるためのかけがえのない仕事であり、仕事のやりがいや仕事をつうじて自己成長することができる魅力のある仕事である。

しかし、昨今のマスコミ報道は、その仕事の魅力や専門性や重要性などの全体像や介護保険制度の問題点などを伝えないまま、人材不足の深刻さとそれをもたらしていると考えられる仕事のきつさや給料の安さを強調する内容が多い。

将来の日本社会のあり方を考え、市民が安心して暮らせるよう福祉サービスの維持向上を図ることを目指すならば、福祉や介護の仕事をする人が置かれた状況については、社会全体で考え改善していく必要がある。

ところが、社会問題を提起するために発信した報道内容により、介護や福祉の仕事から人が離れる状況を生み出し、人材不足の事態を深刻化させている可能性がある。

福祉・介護の仕事が社会に蔓延しているネガティブなイメージから脱却し、人材不足の負のスパイラルを断ち切るためにも、マスコミにおいては、取材内容や番組や記事での取り上げ方について細心の注意を払った上で、福祉や介護の仕事の全体像の周知について理解と協力をお願いしたい。

〈事業所に求められる取り組み〉

2 福祉業界をあげた「福祉の仕事の魅力」のアピール

福祉や介護の人材不足が社会問題化する中で、マスコミは現場の実態を追い続けている。そして、取材を受ける事業所の経営者や職員から発せられる悲痛なメッセージは、絶対的な重みをもち、福祉や仕事の魅力や全容を知らない人々の心にマイナスのイメージを落とす結果となった。

福祉職場で働く職員の労働環境の改善について様々な方策を考えて取り組むとともに、今後は、福祉の現場で働いている職員一人ひとりが、専門職としての自覚と誇りを持ち、専門性を発揮しサービス向上につとめる中で、福祉や介護の仕事の魅力を社会にアピールしていく必要がある。

このような状況下において、東京都社会福祉協議会の業種別連絡協議会である高齢者施設福祉部会・センター部会が、平成18年度から開催している「高齢者福祉研究大会アクティブ福祉 in 東京」では、日頃の介護現場での取り組みや実践や施設全体での研究、個人・グループによる研究などを学会形式で発表する新しいタイプの研究大会で、内容も年々レベルアップしてきている。介護＝仕事＝きつい＝肉体労働、家族介護の延長というイメージを払拭するとともに、研究をとおしてサービス向上を図り、介護職の専門性のアピールや社会的評価の向上にもつながる取り組みといえる。

引き続き、様々な取り組みを通じて、業界全体、各事業所、そして職員一人ひとりから、福祉や介護の仕事のプラスの側面を発信していくことが必要といえる。

〈東社協としての取り組み〉

3 効果的な広報活動と世論喚起

東京都社会福祉協議会においては、東京都からの委託事業（東京都福祉人材センター）の中で、効果的な広報活動を引き続き展開する必要がある。

また、福祉の仕事の魅力をアピールするとともに、福祉や介護の仕事の重要性や市民生活にとって必要不可欠な専門職であるという認知と社会的評価を高め、福祉職場で働く人の労働環境の改善につなげる世論を喚起する取り組みを行うことが必要である。

〈東京都、区市町村における取り組み〉

4 福祉職場で働く人の労働環境の条件整備のための支援

都民が地域で安心して生活を送るためには、福祉サービスの量の確保ならびに質の維持・向上を図ることが必要となる。それを実現するためには、福祉人材の確保は必要不可欠であり、行政にとっても重要な課題である。福祉の仕事の周知ならびに福祉の仕事のイメージアップを図り、人材確保につなげるためにも、広報に対する財政措置の継続的な支援が求められる。

また、先般、厚生労働省の委託により社会福祉振興・試験センターが実施した「介護福祉士等現況把握調査」（平成20年12月）によると、有資格者で未就労の経験者のうち条件が整えば福祉の仕事に復帰したいと考えている割合は6割を超えている。

介護保険制度では今般、介護報酬の改定が行われたが、給与改善にはつながらないという声も事業所からはあがっている。今後、報酬改定後の動向に注視し、大都市東京で働く職員の生活の安定を図り定着を高めるとともに、潜在有資格者の再就職を促進する条件整備のための取り組みが求められる。

提言 I-3 地域レベルでの福祉人材の掘り起こし

〈事業所に求められる取り組み〉

1 地域における人材確保ネットワークの構築

福祉サービスは、地域に密着した性格をもっているため、地域レベルでの福祉サービスの量の確保、質の維持・向上を行うには、地域の住民や地域の関係機関が連携していくことが望ましい。

東京都社会福祉協議会において、「福祉人材確保ネットワーク事業」を立ち上げ、東京都レベルでの広域のスケールメリットを活かしたネットワークに取り組んでいるが、地域レベルで福祉職場のネットワークをつくり、人材の交流を行うなど地域の特性を活かした地域内での人材の定着や育成への取り組みに広がることも期待される。

また、地域には、福祉の仕事に再就職をしたいと考えている潜在有資格者や福祉の仕事に関心をよせる未経験者が多くいると考えられる。そのような人が、スムーズに職場に入り、仕事に定着するよう段階を追った受け入れ方や働き方の工夫を事業所は考えていく必要がある。

〈区市町村に求められる取り組み〉

2 地域での福祉人材確保の取り組みの充実

東京都福祉人材センターにおいて、地域密着型面接会を平成18年度から開催してきたところ、開催した地域においては、今後も開催してほしいという事業所からの要望とともに、今回は参加できないが、今後もこのような面接会はないのかという市民からの声も毎回寄せられている。

福祉の仕事をしたいと思う人は、自宅から通える範囲で職場を選ぶ傾向があるため、地元に着した面接会は人材を確保する有効な手段と考えられる。

また、行政にとっても、住民のニーズや福祉サービスの需要に応えるためには、地域の福祉職場で働く人材の確保は重要な課題といえる。

今後は、地域の社会福祉協議会を中心に住民に働きかけ、地域レベルでの掘り起こしをして、地域の福祉サービスの維持・向上を図っていく必要がある。

面接会の開催や地域内のネットワークづくりを進めるためにも行政施策としての支援が求められる。

【K区の事例】

初年度（平成19年度）は、会場の確保について地元の社会福祉協議会にお願いをし、面接会の準備は福祉人材センターが中心となって進めた。面接会には、地域住民が沢山訪れた。

面接会をきっかけに、社会福祉協議会職員と地域内の施設の職員がコミュニケーションをとるようになり、社会福祉協議会として、地域内の福祉施設における人材確保の必要性を認識するに至った。その結果、社会福祉協議会が地元行政から翌年度の面接会開催の予算を確保し、平成20年度は社会福祉協議会が中心となって、面接会を年2回開催した。

面接会開催前には面接のノウハウや求人出し方などの講習会、面接会当日には、施設で働く人の紹介パネルや福祉ショップの紹介、そして、面接会とは別に施設見学の実施なども行った。

地元社会福祉協議会ならではの強みを活かし住民への広報を積極的に行っているため、面接会には200名～300名と多くの参加者があり、施設からの開催ニーズはますます高まっている。

また、区行政や区議会からも本事業の拡大、充実について要望が高まっている。

