

平成 26 年度に開催された介護労働懇談会の概要

各地で開かれた懇談会の中で、「特徴のある取組み」や「主要なテーマについての議論・意見」の概要

1. 特徴のある取組み

- ・県のホームページに「介護情報ポータルサイト」を開設し、①県内の介護事業所紹介、②イベント・研修情報、③支援金・補助金の紹介により、県内の介護の状況を簡単に把握できるようになった。YouTube で好事例等の動画を見ることもできる。
- ・介護の仕事に興味のある人や介護職に向けて「介護労働懇談会のリーフレット」を作成した。リーフレットでは、①就職相談会情報、②介護職等向けのイベント情報、③介護労働懇談会の目的や参加団体等を紹介している。
- ・いくつかの支部（支所）では、定期的に新聞を配布している。介護関係のさまざまな取組みや事業所を紹介している。
- ・行政機関や介護団体による会議体・プロジェクトチームの活動が継続的に実施されており、全国でも先進的な取組みを実施している。
- ・雇用管理改善に向け、優れた取組みを実施している介護事業所がプレゼンテーションを行い、好事例を参加団体で共有した。「こうした積極的な取組みは、介護業界全体のイメージアップに資する」という意見もあった。
 - ◆EPA介護福祉士候補者を受け入れ、インドネシアやフィリピンの介護スタッフと接することで国際交流ができた。外国人スタッフをサポートする中で、日本人スタッフにとっても働きやすい職場環境になってきた。
 - ◆常に先駆的な取組みを実施している。ペーパーレスの情報共有化とロボット介護機器の実用化に向けた取組みを紹介した。
- ・好事例を発表し、参加者との質疑応答を行った。
 - ◆新規学卒者の採用を積極的に進め、幹部候補として育成を開始した。研修体制を整え、自社内で育成する取組みにも注力している。優秀な人材を自社にひきつけるため、事業拡大と人材育成投資を進め、一定の報酬とポストを提供できる体制を整備している。
 - ◆「定着こそ最大の人材確保策」との考え方にに基づき、働きやすく成長できる職場づくりを推進している。優れたサービスを提供する若手人材を、社内資格（スーパー技能士・ベスト技能士）として認定している。多様な研修プログラムを提供するとともに、良好な職場の雰囲気を保つため、社内サークル活動や社内表彰制度等を実施している。
 - ◆毎年、大学新卒者を一定数採用している。夏祭り等のイベントに内定者がボランテ

ィア参加することで、入職後のイメージづくりに役立てるとともに、同期の仲間意識を醸成し、新卒者定着に役立っている。

- ・「介護の仕事の魅力発信事業」として、県でもTVで県民に情報発信している。今年度はYouTubeでも見られるようにしている。若者向けにはインターネットが一番手軽で、従来のセミナーからIT活用化セミナーを開催する予定である。

2. 主要なテーマについての議論の概要

(1) 人材確保のための介護労働のイメージアップ（啓蒙活動）の取組み

- ・高校生への出前授業を実施しているが、中学生や市民にも実施を予定している。
- ・福祉の職場体験事業として、「県版キャリアパス・モデル」に基づく福祉職員生涯研修を実施している。
- ・介護の魅力発信事業として「ケアフェスタ」を開催し、介護技術コンテスト等を実施する。
- ・ある認知症グループホームでは、地域との共生を図ることでイメージアップにつなげている。
- ・高校側からの意見を参考に、高校進路指導の教師に対し介護職や事業所の研修会を実施する。また、事業所見学会を会員協力の下で開催する。
- ・「進路選択学生等支援事業」により養成施設の専門員が中学、高校に出向き介護の仕事の紹介、やりがいや必要性についての授業を実施している。
- ・法人が主催する行事には学生だけでなく、地域住民の参加を積極的に勧奨している。また、HP、広報誌の内容を変更し、介護職員のインタビューなどを紹介している。
- ・11月3日の「福祉・介護・健康フェア」での表彰式や中学、高校生を対象とした車椅子の使用法など実技体験講習、地域住民向け「やさしい介護教室」などを開催している。
- ・福祉人材コーナーでは、セミナーを定期的実施し、実際に車いすや移動・移乗、介護職員からの講話や施設見学会など実施し未経験者や無資格者に対して介護のイメージが分かるような工夫をしている。
- ・中高生向けに現職者が講師となる出前講座を実施、マンガも含めた仕事紹介パンフレットの作成、介護・福祉総合フェアを開催する。
- ・若年層を対象にした介護分野へのマンガ本による啓発資料を作成する。
- ・職場の魅力をどう発信していくか、現場で働きやすさをどう実現していくのか。処遇改善の努力もあるが、人間関係や将来のキャリアアップを明確にすることや評価、人材育成、福利厚生等を分かり易くすることがイメージアップにつながる。
- ・介護職のドラマ放映は子供たちへの影響力があるため、ドラマ放映の実現ができないか。学校の先生にもPRしやすくなる。
- ・イメージアップの中身と実態に乖離があることが定着等に影響しているのではないか。

やりがい等をイメージして進学や就職しているのにも関わらず、離職理由には待遇や人間関係などの比率が高い。イメージアップと平行して、待遇改善等も進めるべきではないか。

(2) 人材発掘・定着・育成のための取組み

- ・社会福祉協議会がキャリアパス研修として「やりがい」「モチベーションアップ」「専門性を高める」研修会を計画したところ、好評であった。
- ・26年度から県が「がんばる介護職員応援事業」を新設した。入職5年以上10年未満の介護福祉士有資格者のモチベーション向上と仕事に対するマイナスイメージの払拭を図る事業である。
- ・新規事業として、「福祉の進路指導セミナー」を夏休みに高校の進路指導担当教員に対して実施した。
- ・中学・高校を訪問して福祉の仕事に興味・関心・理解を深める出前講座を実施している。その際、保護者向けの啓発資料を持ち帰ってもらうべく作成中である。
- ・キャリアパスを作るには、1法人1事業ではむずかしいため、地域が一体となって地域のスタイルを作っていくべく、それぞれの地域が連携する必要がある。
- ・人手不足対策としては、「人材確保」より「定着優先」が必要である。
- ・「介護職の給与が安い」というメディアが作った誤ったイメージを払拭するべく、行政や業界はPRする必要がある。
- ・ICTやロボットの活用により、70歳まで働ける職場づくりを県が推進してほしい。
- ・介護科のある高校は、ほぼ100%が資格を取得し、ほぼ全員が就職している。専修学校等が苦戦する中、好事例となっている。
- ・「魅力ある職場づくりのための自己点検ツール」を作成し、事業者の就業環境の改善を図っている。
- ・福祉用具としての介護ロボットを活用することで、介護の作業効率化・負担軽減につながり、人材確保策としても非常に有効なのではないか。
- ・人材育成の「ガイドライン」と「標準カリキュラム」を作成した。現在は、カリキュラムに基づいた「テキスト」を作成中である。
- ・「介護の業界を知るセミナー」や「介護施設見学会」の参加者はどちらも中高年の男性が増加している。年齢や性別にこだわらない積極的な採用を考えるべきである。
- ・介護労働者のモチベーションアップへの方策として、今年度初めて「合同入職式」を開催した。また、事業所や労働者の表彰制度を導入した。
- ・福祉系学校以外も含めた大学生をターゲットに福祉の仕事の「やりがい」、「充実感」を理解してもらうために業界をリードする施設運営者によるセミナーや若い従事者との情報交換会などの機会を検討している。
- ・県内には一法人一事業所というところが多い。複数の事業所が共同して開催する研修

等の取組みに対し助成する「複数事業所連携事業」の利用申請が多い。

- ・事業所規模が小さいと人材育成まではできないのが現実である。どの事業所も即戦力を確保したいが難しい。協議会や事業所間で連携を強くし、共同して人材育成や研鑽会などに取り組む。インターンシップや優良事業所、永年勤続表彰など、良いものを県レベルで評価しアピールすることも必要である。
- ・定年後再雇用職員の正規、非正規職員が現在の介護を支えている。若い労働力が入ってこない就先細りしていく、生産人口が減少していくなかで、中高生に対する活動を広げていかなければいけない。
- ・3年未満の新人を育てるシステムができていない、新人を教育すべき中堅職員がこれまで新人の育て方を習っていないので人材の育成ができていない。中堅職員には中間管理職にはなりたくないという意見がある。
- ・自事業所は開設7年になるが、退職は殆ど無い。非常勤職員を本採用し研修等でスキルアップを図ると辞めない。また、楽しく仕事ができるということも辞めないことにつながる。経営者・管理者が介護を大事にしていることが定着につながっている。
- ・小規模な事業所でも職員が定着し、職員の力量がアップし経営体力を強めつつ、コツコツと処遇も改善している。事業所トップが「いい介護をしたい、スタッフを守ってこそそれができる」という理念をしっかりと持っているところである。
- ・事業所によっては、研修制度・キャリアパス制度は作っているが十分機能していないケースがある。人事制度・研修などの形式的な設定だけではなく、やりがいや人間関係なども職員として評価できるよう特に中間管理者の育成が大事である。

(3) 自治体と地域の事業主団体とのパイプ役を担う体制の確保

- ・県をあげて「介護・福祉人材確保総合事業」に取り組む。中でも県独自の「福祉人材育成認証制度」を、行政だけでなく業界団体を巻き込んで検討し、25年度から実施している。開始1年で介護業界の8割が加盟した。この事業は、①福祉業界の「見える化」による若者の参入促進、②地域包括ケアを实践・推進する中核人材の育成、③福祉業界の人材確保・定着に向けた環境整備を目的としている。

(4) 雇用管理改善に役立つ助成金の活用促進

- ・助成金活用による出前講習で教育を充実していく。介護労働安定センター支部(支所)では、事業所の出費を極力抑制し、助成金活用によって風通しの良い職場づくりにするための方策を提案した。
- ・雇用管理改善について改善に取り組む事業主に対する後方支援として助成金制度(キャリアアップ助成金、中小企業労働環境向上助成金)を奨励している。
- ・助成金申請の手続きが難しい。ある程度規模のある事業所は社労士等に委託してできるが、小規模事業所が単独で一から申請するのは難しい。助成金活用についてもう少

し分り易くして欲しい。

(5) EPA による介護福祉士候補者の受け入れ

- ・人口減少の進む中で生産人口の減少が人材不足の大きな一因と考えられる。外国人に頼らざるを得ない時代がくると将来を見据え、外国人を雇うことを決断した法人も見られる。
- ・EPA は、手段としてはありだと思うが、日本人がやらないことを外国人がやるということは、外国人のエリート達が日本に来て、そう見えなくなってしまう、それは介護福祉士の魅力をさらに下げることになるのではないかと思う。
- ・EPA による介護福祉士候補者の受け入れも必要だが、終末期における介護では、コミュニケーション能力や介護技術の高い職員が必要である。職場で量より質の高い職員がいたら目標となり就職目標になりやすい。

(6) その他

- ・介護労働懇談会の各構成員が毎年度のテーマに沿って連携したり補完したりしながら、合同で取組みを実施することで、各構成員が個別に実施するよりも効果が期待できる。また、現場でのヒアリングなどを実施し、現場の声を活かした対策・検討が必要であると感じる。
- ・介護労働懇談会において、新たに周知・理解された取組みも多い。引き続き連携しながら、中学校・高等学校関係者や関係団体も巻き込んで対策を講じていかなければならない。
- ・ある支所では、これからの介護人材の育成・確保に向けた施策に資することを目的として、平成 17 年度から平成 24 年度までに支所の介護労働講習（ヘルパー2 級、介護職員基礎研修）修了生を対象に、介護現場の現状、就職意欲等の状況についてのアンケート調査を実施した。対象者 831 名のうち 346 名から回答があった。