

平成27年度(第1回)奈良県福祉・介護人材確保協議会 議事録

開催日時:平成27年9月1日(火) 13時30分～15時

開催場所:奈良県文化会館 第1会議室

出席委員:浅川幸男、安達直美、内海敬三、川井太加子、空閑浩人、玖島貴宏、高取克彦、高橋美和子、竹内輝明、原永直記、植田誠[オブザーバ] (敬称略)

- 議 題:(1)奈良県福祉・介護人材確保協議会会長の選任等について
(2)奈良県における福祉・介護人材の状況について
(3)奈良県における福祉・介護人材の確保に向けた取り組み状況について
(4)協議会における取り組みについて
(5)当面のスケジュールについて

議事の概要

1. 会長の選任について

委員の互選により、空閑委員を会長に選任。全会一致で承認。

2. 会長代理の指名について

空閑会長より、川井委員を会長代理として指名。全会一致で承認。

3. 議事

(1) 資料説明

事務局より上記議題(2)から(5)について、資料説明を実施

(2) 意見交換

意見交換の実施、各委員の意見の概要は下記のとおり

【空閑会長】

- ・職場づくりをどのように進めていくかは、管理職、主任などリーダークラスの重要な役割。
- ・介護・福祉業界を希望する女子学生にとって特に結婚、出産後も働き続けられるかは関心事の一つ。職場内に結婚、出産後も子供を育てながら働いている職員のフォローや託児所の設置などが考えられる。
- ・自身のメンタルや健康を保つことも重要になるため、精神面での支援も必要。
- ・他業種から福祉・介護業界に転職してきた人をいかに人材として定着させ戦力にしていけるかは、今までの人材確保、人材育成とは異なる課題と捉えて議論が必要。
- ・実習は重要。実習の経験内容により福祉・介護を就職先にするか判断が分かれる。京都では実習生の受け入れに関するチェック項目を作成している。
- ・魅力発信について、各事業所から20～30代の若手職員を集め、同年代に響くような発信を行っている。また、法人・事業所は求職者向けを意識した情報発信が不足している。

【高取委員】

- ・実際に奈良県で養成した学生が奈良県に留まる割合のデータはあるのか。

- 福祉系学部卒業生の他分野就職状況に関するデータはあるが、卒業後県内に留まっている割合は把握できていない。実態調査の項目に含めるか検討したい。(事務局)
- ・仕事をやめた理由として「職場の人間関係」が高い割合となっている一方で、仕事の満足度として「職場の人間関係」はプラスとなっている。全国に限らず、奈良でも同様の傾向が見られるか。
 - 奈良県と全国のデータが大きく乖離していることはなく、同様の傾向にあると考えている。職場の人間関係は離職原因となりうる要因のため、実態調査での聴き取りを考えている。(事務局)

【川井委員】

- ・職場の人間関係と法人・事業所の理念や運営への不満はリンクしている場合が多く、関連性がある。
- ・勤続1年未満職員の離職率が非常に高いのは事業所の規模が小さく、指導する人がいないことなどが影響している可能性がある。
- ・認証評価項目例をアンケート項目に入れ込み、奈良県における現状を把握したうえで項目を再度見直す形にすれば、現状と乖離が少なく、事業所、求職者の双方がWin-Winとなる制度につながる。

【内海委員】

- ・現場を支援する労働環境整備の支援について、どのような組織が実施主体となり、どのような視点でどのような支援をしていくのか。
 - 県が予算を確保して行う支援や協議会内で役割分担を行うなど、求められる内容に応じて様々な主体が役割分担、連携を行いながら現場を支援していきたい。支援のスキームも今後検討していきたい。(事務局)

【玖島委員】

- ・介護職は評価されにくい。評価されていないという不満は恐らく大勢の介護職員が抱えている。人事評価のあり方の検討は大事。
- ・介護職員の能力開発や自身の能力を発揮する場所が限られている。また、現場は人材不足のため1年目の職員に対する支援が不十分であることが高離職率の一つの理由と考えられる。
- ・介護の魅力、誇りについてもっとPRしていく必要がある。その内容は表面的なことだけでなく、介護の本質をアピールすべき。
- ・離職理由として世間一般では賃金とよく言われるが、実際はそうでもないのではないかと。人間関係や施設の理念など隠された理由が多く存在するので、アンケートや聞き取りなどで見出していく必要がある。
- ・理念などありきたりの情報だけでは実態が見えない不安がある。職員の声を拾うことを評価項目に取り入れてはどうか。

【竹内委員】

- ・求職者の年齢が上がっている。以前は若い人が多かったが、現在は中高年が主体となってきている。
- ・人材確保は各関係機関の総力戦になる。協議会で福祉・介護人材確保の実効的な議論を行ったうえで総合的な指針、計画を作りながら各機関の目標、役割分担をしていく必要がある。
- ・事業所の認証制度に関しては基本的に賛成であるが、特定層だけの制度にならないよう、一定の基準に達すれば認証を取得できるようにしなければならない。もう一步頑張れば認証を取得できるという事業所に対しては支援が必要。

【植田氏 (オブザーバー)】

- ・人材確保を目的としてはならない。大きな論点としてサービスの質を高めるための人材確保ということをより強く強調しなければならない。
- ・限られた人材を育成するためにはキャリアパスを施設・事業所の成長につながる仕組みとしていかなければならない。
- ・関係者だけでなく、地域の方々、社会全体に対する見える化の推進が必要である。

- ・協議会の取り組みは施設、事業者側の協力なくして成り立たない。各事業所がわが事として協議会、県と協力してオール奈良で取り組んでいく。

【原永委員】

- ・評価項目を実際に行っていく場合には事業所ごとにマネジメントを行うことになると思うので、評価項目とは別に雇用管理改善の責任者設置という評価項目を入れる切り口が必要である。
- ・「現場を支援する」という点は要注意。認証を受けた事業所が特別という誤解を与えないよう、慎重に行ったほうがよい。

【高橋委員】

- ・勤続1年未満職員の離職者のうち、非正規職員は無資格か有資格か、有資格であれば何の資格を有しているのかが気になる。
- ・きつい、厳しいというイメージが定着しているため、親が賛成しないケースも多い。介護の素晴らしさ、仕事の重さ、有り難さがなかなか世間に理解されていない。

【安達委員】

- ・高収入も定着の条件であるが、仕事への魅力などが伝わる方がより定着すると感じる。
- ・認証制度は出来るだけ受けやすいように県からのアプローチを行うほうがよい。

【浅川委員】

- ・協議会が対象とする福祉・介護人材とは有資格者か。無資格であるが福祉・介護現場で働く人材、例えばボランティア活動などで福祉・介護に参画する高齢者も福祉・介護人材として活用することを考えていくべきか。
→ 有資格者が重要になるが、有資格者だけでは人材が不足しているため、不足分はボランティアなどでカバーしなければならない。高齢者のボランティアによる参加も検討すべきと考えている。(事務局)