

平成 30 年度 第 2 回 奈良県福祉・介護人材確保協議会 議事録

(1) 前回の協議会でいただいたご意見と対応について

特に意見なし

(2) 福祉・介護事業所認証制度の取組について

【宮崎委員】

- ・ 認証事業所の認証期間の更新について、何か取り組む予定はあるか。
→ 平成 31 年度の上半期早々に、更新制度の仕組みを検討して9月実施予定の協議会で報告ののち、平成 28 年度に認証取得した事業所へ案内を行う。(事務局)

【安井委員】

- ・ 認証事業所への支援策として実施する、認証事業所職員向け研修は具体的にどのようなことを考えているのか。
→ 認証事業所の職員間でも認証制度の取組内容の理解差が生じていると考える。自法人の強みを理解して自身の言葉で説明できるようにすることで、より求職者に届くメッセージ性のあるアナウンスができると思う。研修カリキュラムはこれから検討するが、自法人の強みは何か、職員がわかるようになることを目的に研修をしていきたい。(事務局)

【山本委員】

- ・ 元々の認証制度の目的は福祉・介護人材の確保であり、県内のどの事業所も認証基準をクリアしている、働きやすい事業所ばかりという状態となり、安心して福祉・介護の仕事を選択してもらおうというメッセージを発信することと考えているが、一方、事業所側のメリットとして、いち早く認証を取得することで、他の事業所よりも優れている、働きやすいことをアピールしたい思いがある。できるだけ多くの事業所に認証を取得してもらい、認証制度を広げていきたい事務局の思惑にズレがあるのではないか。
→ 認証制度の普及拡大により制度が整い、働きやすい、将来の見通しが立つなどの基準を満たすことは柱の一つと考える。一方、利用者にサービス展開など他法人に対して差別化を図ることができることについても柱と考えている。(事務局)
- ・ 出発点はマイナスイメージを少しでも解消することであったかもしれないが、マイナスを軽減してもプラスにはならない。認証基準を満たしているチェックだけではなく、本来の目的である人材確保につながるプラス要素を、求職者に対して各事業所が打ち出しているかを取り上げる制度にしていければよい。
→ 更新制度の仕組みを考える際に書類チェックだけではなく、今回示唆頂いた視点を含め検討していきたい。(事務局)

【中委員】

- ・ 認証制度の有効性を確認するには、事業所においてアンケートを実施することにより、新規採用者が応募の決め手となった理由を検証することも一つの手法であると思う。新規採用者が事業所を選ぶ際の決め手は何だったのかチェックをしているのか。
→ 現時点ではアウトカム指標につながる項目に関しては調査していない。(事務局)
- 今の議論は非常に大事である。最近の学生は経済的な理由もあるが、福祉現場にボランティアとして行くのではなく、アルバイトで行っている。実習であれば教員も状況を把握できるが、学生がアルバイトに行き、福祉・介護の現場を嫌いになり、実習に行くことを辞めるケースもある。

学生だけの問題ではなく、事業所側も受け入れ体制が不十分なところもあり、認証事業所はアルバイトであっても一労働力ではなく、様々なことを学び経験を積ませることができるような、安心してアルバイトできる事業所ということも大切な要素であると考えている。(空閑会長)

(3) 福祉・介護人材の確保に向けた取組について

【宇佐川委員】別添資料を基に発表

【発表要旨】

- ・ 認証を取ることの最大の目的は人材確保。端的に言えば自事業所の強みを一言でいえるかどうか。
- ・ 同業、他業界だけではなく、口説く相手を理解することが重要。
- ・ 介護職について、「やりたいと思えること」がうまくいくと入職者が増える。「働き続けてよかったと思える」と定着率がアップする。非常に当たり前のことだが、当たり前のことが出来ていないから人材が確保できない。
- ・ 今の仕事をしている理由としては「社会的に価値のある事業を行っている」と「お客様に感謝される」が非常に高い。社会性の高い仕事を希望する若者の志向性と合致している。
- ・ 離職理由としては、体力的な不安や仕事量、労働時間の問題がある。労働時間でいえば残業よりも休みをきちんと取れることが重要である。また、経営方針に対する不満も離職要因となっている。
- ・ 人から感謝される、社会的に意義のある、やりがいがある、専門性が活かせるといったポジティブな面は意向者、非意向者ともにイメージを有している。身体的、精神的な負荷をどう対処するか。
- ・ 就業者と企業側に必要と感じる改善点には大きなずれがなく綺麗に一致する。むしろ企業側のほうが真剣に問題意識を持っている。
- ・ 問題は、課題はわかっているが、どう改善すればいいのかというところ。協議会を含めどう関与していくのか問われる。

○宇佐川委員発表内容に関する質問

【安井委員】

- ・ 外国人の就労についてはどのような意見がでているのか。

【宇佐川委員】

- ・ 現在、定性調査としてヒアリングを行っている最中であるが、判断が難しい。外国人人材を受け入れて成功している事業所と失敗している事業所があり、成功している事業所は非常に前向きに捉えている。また、外国人人材を受け入れたことがない事業所は懐疑的な意見が多い。
- ・ 成功している事業所の話を知ると、様々な取り組みのなかで双方新しい発見があること、多様な価値観が入るので楽しいこと、外国人は若い人が多いので、施設によっては職員が一気に若返るため事業所が活性化することなどの意見がでている。
- ・ 外国人人材を受け入れたことがない事業所が、受け入れを行う場合はぜひ受け入れ時の心構えについて、従業員の方を交えて一緒に検討したほうがよい。先行して外国人を雇用している製造現場や小売・サービス業で学んだことであるが、外国人人材を採用すると、日本人を採用するよりも教育、育成、定着の手間が2倍くらいかかると言われるケースが多い。理由としては文化や習慣が異なることと、生活もあわせてフォローしないと定着しないことがあげられる。

- ・ 前者に関してはポイントが2つあり、1つは宗教的な影響があること。お祈りの時間や食べ物など、就業中に影響する要素があることを理解しておくべき。2つめはちょっとした言葉の捉え方、意味が異なること。彼らの文化と日本人の感覚が異なるため、ズレが生じる。自分達が当たり前と思っていること、伝わるはずと思っていることほど違いがあることに気づかない。
- ・ 後者に関しては、海外で一人きり、家族も連れて来られないため孤独となり、ホームシックにかかってしまい、本人から帰国を切り出されてしまうことがある。成功している事業所の場合、休日に一緒に買い物に行く、地域のお祭りに一緒に行く、晩御飯の際に他の職員を呼んで皆で食卓を囲むなどの取り組みを行っている。外国人の職員を公私ともにフォローする覚悟があれば相乗効果でうまくいくと思うが、受け入れ側もそれなりの覚悟が必要となる。新たに外国人人材を受け入れようと思っているのであれば、現在の従業員を巻き込んで対応を一緒に考えたほうがよい。

【空閑会長】

- ・ 福祉・介護業界全体としてのイメージアップを図り、若い人が福祉・介護の仕事に就いてもらいたいと思っているが、業界としての成功事例、人が集まらなくて苦労していたが様々な取り組みを行うことで人が集まるようになった業界はあるのか。

【宇佐川委員】

- ・ どの業界にも優良事業所認定の仕組みがあるが、業界として成功した事例としては、建築・土木系の一部で少しあるくらいで、業界全体で成功しているというよりも、どちらかというと、認定制度をうまく利用して求職者にアピールしている企業が勝ち組になっている。事業所の売りを聞かれた際に端的に答えられる事業所が勝ち組となっている。
- ・ 介護業界の場合、業界全体のイメージを上げていくというよりもむしろ誤解を解く必要があると考えている。身体負荷にしても昔と比べてはるかに下がっている、働き方のバリエーションは増えている、複合型で様々な職種をまたぐ仕事ができるようになってきている、地域包括ケアなどを考えると、介護の位置づけ、関わり方が変わってきているのだが、意外と知られていない。まずは業界を挙げて現状を正しく知ってもらうことも重要では。
- ・ 個々の良い事業所を選んで取り上げることは既存の事業でもできる。実際、採用したら独り勝ちのため人手不足など全く関係ない事業所もある。全体の底上げとして認証制度をうまく利用して取得事業所の特徴を打ち出し、わかりやすい形で伝えられればよいと思う。あとは各社が有利に事業を展開するためのアシスト、各事業所の強みを見つける手助けはしたほうがよいと考えている。

【事務局】

- ・ 資料5、資料6、資料7、資料8、資料9-1、資料9-2、参考に関する内容説明を実施

【中委員】

- ・ 人材確保取組方針(素案)は、人材が足りないという課題に対する現状の取組を検証したり、不足する点を明確にするものであり、そのたたき台として提案をいただいたものととらえている。今後、県としてどのように具体的施策を行っていくのかが明らかになり、また社会福祉協議会などの団体とタイアップをしながら力を入れていく取組や、来年度以降に始める取組などに関し、具体的なアクションにつなげようとするものであると考える。

- ・ 具体的に事業化するとすると、予算の制約があることから全てを行うことはできないが、検証が可能で、結果を把握できる事業展開を意識することも大事である。例えば 10 年後に成果が出るもの、30 年後に成果が出るものもあることを念頭に置くことも必要である。今までにない視点なので、方針を各方面に投げかけて意見をいただくことも必要ではないか。
→ アプローチの仕方は組織によって異なるが、同じ方向性を持って進めていきたい。(事務局)

協議会が始まった後も、福祉・介護人材確保のため関係機関、関係団体がそれぞれ様々な取り組みを行っている。大きな流れとして取り組みを行わなければならないことを、団体や組織を超えて議論することが協議会の始まりで、この間協議を重ねて、それぞれ役割や立場は違うが、同じ方向を向いて取り組むという協議会での議論の積み重ねが方針という形で表されていると考える。(空閑会長)

【讃岐委員】

- ・ 認証を取得している事業所は、認証事業所と認定された結果としか聞かされていないと思う。より上位を目指す事業所が求人であられた方に対して、うちの事業所は他の事業所に比べてこの点で優れていると一言で説明するにも、自事業所が認証事業所のなかでどのレベルにあるかが分からない。認証事業所がさらに上を目指したい、他の事業所と比較してこの部分でより優位に立ちたいと考えるのであれば、平均的な基準が必要なのではないか。基準がなければ、自事業所が現在どのレベルにいるのか、他の事業所がどの基準まで達しているのかが全く分からない。我々は協議会の資料で今回認証を受けた事業所がどのような事業所かわかるが、認証を受けた事業所はどのような点か他より優れているか判断しにくい。もし認証事業所から要望があれば、答えられるようにしたほうがよいのではないか。
→ 点数化、標準ラインは何をもって標準とするのかイメージできていないところもあり、相談しながら取り組むところは取り組んでいきたい。(事務局)
→ 給与や勤務時間は定量情報のため、他事業所と並べて比較されやすいが、ミッションやビジョン、人材育成の取り組みなどはオリジナリティの領域になるため、うまくアピールすることで、就職フェアなどのイベントでも棲み分けができる。求職者に有用な情報なので、資料 2-2 のような一言で事業所の強みが言えるコメントから初めてみるほうがよい。(宇佐川委員)

【川端委員】

- ・ 認証事業所一覧に各事業所のアドレスを入れておけば自分達でアピールをできるのではないか。
→ 各法人のホームページとリンクすることで、連携した人材確保の取り組みにつながり、非常によい提案を頂いたと思う。(事務局)

【高橋委員】

- ・ 奈良県は本当に専業主婦率が高く、専業主婦であることを誇りに思っているように感じることもある。奈良県民が奈良県内で働くメリットをアピールしていかないと、介護だけでなく奈良県で働く人がいなくなる。話が壮大になり協議会だけでは追いつかないが、今後どうすれば良いか考えていければと思う。
→ 奈良の県民性、文化について、あまり視野に入れていなかったと改めて感じた。(空閑会長)

(4) その他

【宇佐川委員】

- ・ 現在、全国的に 50 歳以上の既婚者が介護職として入職する割合が高い。奈良県において、1 日 3~4 時間程度で家事の延長、例えば食事介助やちょっとした清掃から始めることができる仕事は増えてきているのか。
→ 私が所属する事業所は短時間勤務など様々な勤務形態、業務内容が選べる。子供が小さい方の場

合、保育園で預かってもらえる時間だけ勤務ということも可能である。(安井委員)

- ・ シニアの方、女性の方の場合、週 15～20 時間の勤務を希望される方が全体の約 70%になる。介護は難しいというイメージを持たれているので、身近なことからできるとわかれば、参入のハードルは下がる。

【林福祉医療部長】

- ・ 中高年や女性にアピールする、気づいてもらうためには何を伝えていけばいいのか、方法やアドバイスを頂きたい。

→ 介護の仕事はやりがいがある、社会的に意義のある仕事ということ自体は恐らくわかっていると思う。ただ、いざ働くとなると、人は自分ができる仕事なのかと考えることが先にくる。どれほど意味のある仕事、すごい仕事であっても自分ではできないと思った瞬間に応募できなくなる。特に、介護は最初の精神的なハードルが高い。未経験者の場合、年齢関係なく、まず身体負荷を気にする。また、人の命に関わるため、自分にできるのかという不安、勤務時間が不規則で大変な印象があるため、子育てをしながら続けられるのかという不安、自分の体調が悪くなった際には辞めなければならないのではないのかという不安があるので、それらの不安を解消する必要がある。

今、介護職を続けている人は様々な不安を乗り越え、意味があるから頑張ろうと思えた優秀な人である。そのため、候補対象とならない人まで範囲を広げない限り介護職の人手不足は絶対に解消されない。興味がない人に良いかもと思ってもらう、一気にハードルを下げるためには、身近な仕事で自分でもやれそう、できそうと思わせることが大事である。

私は一歩踏み出すための小さな仕事のことをファーストステップの仕事と呼んでいるが、短時間であり家事の延長線で想像ができることを重視している。一度採用できれば、職場や仕事をより理解してもらえるので、そこから本格的に勧誘すればよい。女性の場合、子供が大きくなるにつれ労働時間が延びる。労働時間が延びると業務範囲や担う役割が深くなるため、役職者になるケースも他業界では出てきている。介護業界ではそこまでいかないものの、資格取得までつながる事例は出ているので、ぜひそういう観点でアプローチができればと考える。(宇佐川委員)

以上