

コロナ禍における各団体の取組（アンケート回答から、団体としての取組を抜粋させていただいたもの）

団体名	Q：貴団体においてコロナ禍で工夫された福祉人材確保対策がございましたら教えてください。	Q：アフターコロナへ向けて実施（または検討）されている福祉人材確保対策の取組がありましたら教えてください。
一般社団法人 シルバーサービス振興会	<p>○当会内に設置している「民間介護事業推進委員会」（構成団体：全国社会福祉協議会、JA高齢者福祉ネットワーク、日本生活協同組合連合会、日本在宅介護協会、全国介護事業者協議会、市民福祉団体全国協議会）を通じて、民間介護現場への各種情報の提供を行うとともに、国、研究機関、研究者からの介護現場の実態把握（BCPへの取組、訪問介護現場の状況等）のための調査への協力をを行った。</p> <p>○上記の実態把握を踏まえ、国（厚生労働省）、政府与党等に対する要望書の提出や、ヒアリング等での実態報告を行った。</p> <p>○技能実習制度における「介護技能実習評価試験」において、既に入国して技能実習中の技能実習生の試験実施について、試験の延期や日程再調整など、受検生の不利益とならないよう配慮した。</p> <p>○「一般社団法人KAIGO PRIDE」における介護の魅力発信の取組について、ヒアリングや意見交換等を行った。</p>	<p>○外国人介護人材の受入れのための支援</p> <p>○介護現場での生産性向上、ICT等のテクノロジー活用、介護ロボット開発・導入支援、介護現場での介護職のスキルアップ、OJTの標準化等の支援</p>
一般社団法人 東京都老人保健施設協会	<p>昨年度における当団体が行った人材対策事業の目立ったものは無い。別であるが、クラスターとなったコロナ感染施設への介護職員等の応援派遣事業は東京都と協働し行った。しかし、東京都内の各ブロックでのWEBを用いた情報交換はコロナ禍においても行われ、コロナ感染対策への取組以外にも、人材不足の課題についても併せて情報共有がなされた。意見としては、昨年度も引き続き、老健施設への介護職員の確保は困難な運営状況が続いた。併せて、老健施設における入居稼働率や通所系サービスの利用減少に伴い、経営状況も悪化した。中には、老健施設の入居者を敢えて空床にすることで相対的に介護サービスの質の維持を図る老健施設もあった。（近年、地方の老健施設ではよく耳にする傾向である）多くの施設が経営状況の厳しい中、近隣では、介護有料老人ホーム等の高齢者施設の開設を目にし、相対的に更なる人材供給不足も加速する状況である。介護福祉士の資格者確保は困難であることは言うまでもない。対策としては、老健施設（事業所）が、地域と密接にかかわることで、地域に住む無資格者・未経験者など、すそ野（年齢幅も）を広くした採用と、その後の職場育成研修などの対応は、人材確保と定着において重要なものとなる。</p>	<p>施設系となれば多職種や経験の豊かな職員等の職場のメリットを生かし、多面的に無資格者や未経験者への初歩的な段階から長い目をもって育成にあたることが重要となる。もちろん職場内での研修内容の統一化や明確化は必要で、偏った教育は現職の職員にも混乱を招く。更に採用する段階での、各採用職員の目標値を定めておく必要があり、高齢者であれば介護助手等、若い主婦なら私生活に合わせた雇用条件へ合わせ、経験を積むことや子供の成長などで、仕事への内容（時間と質）も向上する結果となる。とにかく、以前の様な夜勤など変則勤務の資格保持者の常勤に拘ることなく、働き手の合わせた就業形態に可能な限り即することも必要な手段といえ、将来、若い世代であれば常勤介護職員へのステップアップも念頭におき、安定した職場への定着となるものと考えている。最後に、当施設でも上記以外に、高齢の有資格者への雇用形態の変更による雇用期間の延長も行っている。看護師も同様に介護現場では新規採用が困難であり、優良であれば年齢に拘らず仕事の時間や内容を個別に相談し、可能な限り本人の意向に即することで、長期的雇用を可能にしている。</p>
一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会	<ul style="list-style-type: none"> 各社の取り組みについてセミナー等で共有した。 「介護事業者の人材採用・定着の課題や効率性向上のポイント」をテーマにしたセミナーを実施した。人材紹介会社が講師となり、紹介会社との関係構築等についても情報提供いただいた。 	<ul style="list-style-type: none"> 人材確保・定着をテーマとしたセミナーの開催 処遇改善を含め人材定着に関するセミナーの開催
公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 関東信越ブロック協議会 東京部会	<ul style="list-style-type: none"> オープンキャンパスのオンライン（ハイブリット）化。事前録画動画の配信ではなく、授業の様子をオンラインLIVE配信することにより、専門職の魅力発信に努めている。※コロナ禍においては、一人の学生がオープンキャンパスに参加する数が以前より減っている傾向があるので、一回のオープンキャンパスの重要性が増している。 養成校が高校と独自に教育連携協定を結び、オンライン、あるいは高校に赴いて対面授業を実施。 留学生の積極的受け入れ。コロナ禍においてはむしろ受け入れが困難になっていたが、経営安定のために必要不可欠な要素となっている学校が多い。 離職者訓練生の積極的受け入れ。雇用が不安定な社会情勢の中で、介護職を目指すハローワーク経由の訓練生の確保に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 留学生のさらなる積極的受け入れ。入国規制緩和に応じて、これまで来日できていなかった学生を獲得する動きがさらに活発になると推察される。
公益財団法人 介護労働安定センター東京支部	<p>令和2年度介護労働実態調査特別調査において、コロナ禍における介護事業所の課題と対策について調査（パンフレットの作成）をし、人材確保・雇用維持等に係る支援を行った。状況を調査し、その結果をもとに、雇用管理改善に資する支援を行った。オンラインによる相談支援を行うことが可能となったことから、感染リスクの軽減と相談に要する時間の短縮による効率化を図ることができた。以前は、相談事業者と訪問日時調整を行いながら、数日をかけて支援を行っていたが、オンラインを活用することにより、問題解決が速やかになされた。事業主等からは高評価を得ている。内容によっては、対面で行うことが有益のものもあり、事業者と調整しながら実施している状況である。</p>	<p>引き続き、今まで出向くことができなかった地区の事業所への支援をオンライン等活用し、雇用管理改善を行っていきたい。</p>
公益財団法人 東京しごと財団	<p>コロナ禍での福祉系の就労支援として特徴のある事業は、「業界連携再就職プログラム」です。この事業は、新型コロナウイルス感染症の影響などにより離職し、再就職を目指す方を支援するプログラムです。具体的には、業界団体からお招きした講師による実践的な講習等を通じて、業界で働くために必要な知識・技能を学び、最終日には業界団体会員企業等との合同面接会で再就職を支援します。その実施コースのひとつで、「介護コース」を設けています。</p>	
公益財団法人 東京都福祉保健財団	<p>各種人材研修について、コロナ禍における対策として集合型からオンラインに変更して実施するなど、事業所の人材確保対策への支援の継続を図った。</p>	<p>引き続き研修のオンライン実施など、就業者と事業所の利便性の向上を図るとともに、コロナ禍において推進が難しくなったと思われる外国人介護従事者の受入について、都と連携して環境整備の推進を図っていきたい。</p>
東京都福祉保健主管部長会（昭島市）	<p>市内の介護事業所などの関係団体と連携し、介護福祉の仕事説明会や就職相談会を実施していますが、コロナ禍においては開催を見送らざるを得ず、人材確保に向けた取組が難しい状況にございます。</p>	<p>引き続き、関係団体と連携し、介護福祉の仕事説明会や就職相談会をはじめ、生活支援員養成講座の開催等の実施を予定しております。また、市内及び近隣の事業所等で構成しているネットワークの枠組みを活用し、介護福祉有資格者のスキル向上や就労環境の改善等に向けた取組を予定しております。</p>
東京労働局職業安定部	<p>当局では都内7カ所の公共職業安定所（ハローワーク）に人材確保・就職支援コーナーを設置し、介護・看護・保育分野の求人充足を促すべく努めております。介護分野に関しては介護を担う人材を育成すべく各種訓練への受講勧奨を行っております。</p>	<p>まずはツアー型面接会の本格再開を目指します。そのほかにも本協議会で皆様の取り組みを拝聴することで、ハローワーク側での施策の改善・発展に役立てたいと考えております。</p>