

令和7年度 東京都福祉人材確保対策推進協議会 第2回専門部会（人材確保部会）
議事概要

1 日時

令和8年1月13日（火） 午後2時から午後4時まで

2 場所

ビジョンセンター西新宿702

3 主な意見

- ・施設で働いている人の負担軽減という部分では、スポットワークは有効。自分が勤める施設では、副業もポジティブに受け止めていて、外部から学んでくるようにと声掛けをしている。副業などで、短時間で働く際には、掃除や洗濯物などの間接業務だと気兼ねなく働けるのではないか。
- ・医療分野に従事している方のケースだが、福祉施設で経験を積みたいと考え、副業を申請し、福祉施設で短時間勤務の経験を積めたことで様々な学びがあったという事例があった。
- ・ミスマッチをなくすには、施設側も、ボランティアにお願いしたい内容を明確にすること、有償ボランティアと無償ボランティアとの内容の違いを明確にしておくことも重要だと思う。
- ・有償ボランティアについては、ある区では保育士を目指すような学生の申込が多いので、養成という視点で活用できる可能性がある。また、こども家庭庁からの通知にあるとおり、スポットワークは、直接的に関わり合いを持たせるのではなく、備品管理やデータ入力など、間接的な業務での活用がメインになると思う。
- ・スポットワークも有償ボランティアも、施設を知ってもらうとか、現場を知ってもらうという側面もある。まずは間接的な業務を任せながら、福祉の仕事に興味を持ってもらう視点も重要。仕事復帰を考える主婦層や、定年後の元気な高齢者が、試しに働いてみるという形で、間接業務をしてもらうのが有効だと思う。
- ・スポットワークはまずは間接業務から活用していくのが妥当と思う。業務を切り出ししていくことが大事。
- ・基本は安定的な正規雇用をベースに考えているが、雇用のきっかけとしてスポットワークを活用できる可能性はある。スポットワークでマッチングした場合に常勤として採用できれば、コストも安く済み、職場定着率も高くなるというメリットも考えられる。
- ・副業を認めると離職率が上がるのではという懸念も聞くが、肌感覚としては、自分の職

場では副業先に転職するという例は今のところゼロ。副業は、従業員の収入が増えるし、勉強にもなるというメリットがある。

- ・週休3日制については、若者にとっては魅力的に受け止められるのでは。週休2日制と週休3日制を、ライフステージに合わせて変更できるような仕組みを作れば、より働きやすく、求人としても魅力的だと思う。
- ・週休3日制は、一律に実施が求められるわけではないと思う。求職者のニーズに合わせて、週休3日制も選べるよう制度を整えることで、人材確保の一つの手段になるのでは。
- ・外国人が働きやすい職場というのは、日本人の方の協力体制が整っている職場。仕事の教え方が丁寧だったり、日本語の教育をしてくれたり、国家試験も気にしてくれているような職場だと定着しやすい。優秀な外国人は、そこで将来的にリーダーやケアマネジャー等のキャリアアップをしていくこともできる。
- ・知り合いの特養など、高齢分野では多くの外国人を採用しているが、障害分野でも外国人の活用に取り組んでいかないといけない時代になっていると思う。まだ活用していない事業者にとって、受け入れのための仕組みとか、働きやすい環境整備などの好事例について提供いただけるとありがたい。
- ・学生なども含め、若者をターゲットにした就職イベントも、人材確保には有効と考える。
- ・地域の事業所と連携し、地域のお祭りなどでチラシを配るというような地道な取組も重要。例えばこういう場所で、こういう仕事があるよとか、こういうところが魅力だよ、といったチラシを地域で配ると、お手伝いから始めてみたいと考えている主婦や、時間があって何かしたいという高齢者と繋がったりすることもある。
- ・小規模事業者など単独では難しくても、参加の呼びかけをして地域に根ざした就職イベントを実施し、ハローワークなどとも協力して行うことが重要。