

小学校・中学校・高等学校

⑦ 小中学生のうちから保護者を巻き込んで
職場体験への参加を促す・保護者のイメージアップ

介護福祉士養成施設・大学等

⑧ ・インターン・実習の充実
・外国人への日本語指導
・介護福祉士国家資格取得に向けた支援(外国人向け)

⑨ 法人に対する採用
ノウハウの情報提供等

② 就職後も学びの
機会を提供

⑥ 介護職の専門性・価値を積極的に発信

介護業界
に入職

~5年

そのままの職場で
ステップアップ
(同一法人内の異動を含む)

③ ・中堅層向け研修の充実
(若手育成層の養成)
④ ・業務改善コンサルの導入
(職員の定着策)
⑤ ・連携法人内での異動
(職員の定着策)

別法人に転職

東京都福祉人材センターの活用

介護業界内への
「定着」を目指す

① キャリアプラン・ライフプランを
描けるような職場づくりの支援

別の業界に転職

高齢分科会のまとめ

- 介護業界においては、介護支援専門員(ケアマネ)資格取得のためには実務経験が5年以上必要になるため、入職後5年が定着するかどうかにあたって1つのターニングポイントになる。
- 人材不足が著しい介護業界においては、同じ法人・事業所で働き続けなくても、業界にとどまってくれることを「定着」と考えてよいのでは。

という意見を踏まえ、介護業界に入職された方には、まずは業界内にとどまっていたいただくことを目指すとしてまとめている。(吹き出し入りで記載しているのが、今後の対応策・方向性。)

以下、図の解説(解説の各項目の番号は、図中の吹き出し等に付けた番号に対応)

①【キャリアプラン・ライフプランを描けるような職場づくりの支援】

- 大学や養成校で専門の教育を受けた人材が学んだことを職場で生かせない状況がある。
- 有資格・経験者が無資格・未経験者と比較して適正に評価・処遇されていなかったり、リーダー職になっても同じ仕事をしていたりする状況がある。
- 少数の正規職員と多数の非正規・バイトといった職員構成の小規模職場では、背景の多様な職員の管理を若手職員が担わされることも多い。
- 正規職員の数が多いにも関わらず、定期昇給額が低い職場では、限られた役職に就けなかった職員がライフプランに照らし合わせて辞めることも多い。

⇒定着にあたっては、キャリアプラン・ライフプランを描けるかが重要になるため、キャリアパスを整備し、働きやすい職場づくりを支援していくことをさらに進めていく。

②【就職後の学びの機会提供】

- 若手のモチベーションを高めるための機会創出(学ぶ機会やポジションづくり)の必要性
⇒養成校と施設の介護職員とのつながり作り、就職後もまた養成校で学べる仕組みづくりなど

③【中堅層向け研修の充実】

- 無資格・未経験で入職した職員については、福祉の専門的な技術・知識を体系的に学んだ経験がないため、現場での先輩職員による指導や、現場を離れた研修の受講により質の向上を図ることが重要であるが、指導者となるべき中堅職員の育成を十分できていなかったり、対象の職員が現場を離れられない状況にあったりして、きちんと育成できていない。
- 休みやすい職場づくりなど、職場環境の改善を図るにあたって、よい中間管理職がいるかどうかは鍵になる。
⇒若手職員を育成する層に対しての研修の充実が必要

④【業務改善コンサルの導入】

- 経営や技術指導ではなく、現場の業務の課題解決を図るコンサルティングの導入が有効では

⑤【連携法人内での異動】

- 人材のミスマッチ対策のためにも、小規模法人で連携し、別の事業形態に異動できるような仕組みができるとよいのでは

⑥【介護職の専門性・価値を積極的に発信】

○介護職には、この先も生き残る職種という魅力があるのでは。

○現在人材確保のためにアピールする観点が「働きやすさ」「居心地の良さ」ばかりになりがちだが、それでは働いてみて現実を知ったときのショックにもつながる。

⇒介護職の専門性や価値についての魅力をきちんと伝える必要があるのでは。

⑦【人材確保に向けた若齢期からのイメージアップ策】

○現在の福祉系学生・新人の傾向としては、福祉に関わりがある身内がいたり、高校までの間に福祉の職場体験を経験したりして進路選択をしている場合が多い。

○福祉業界に就職しようとして、保護者に止められる場合がある。

⇒小中学生向けの職場体験の機会をさらに拡大しながら、子供にアプローチするだけでなく、保護者のイメージアップを図るのが有効ではないか。

⑧【介護福祉士養成施設・大学等の学生に向けた取組】

○福祉業界になじんでもらい、ミスマッチを防ぐためにもインターン・実習の充実が必要

○養成施設の外国人に卒業後、国家資格に合格してもらうことは、介護の質を上げるために必要

⇒外国人への日本語指導、国家資格取得に向けた支援の実施

⑨【法人に対する採用ノウハウの情報提供等】

○介護業界の法人は人材確保が不得手？やるべきことを十分やれているか。

⇒法人トップや採用担当者に対する、採用ノウハウについての情報提供の強化等が必要