

事業者団体に対する福祉人材対策に関する調査結果(概要)

福祉人材対策に係る問題やニーズを把握するため、事業者団体(東京都社会福祉協議会関係業種別部会、シルバーサービス振興会、東京都老人保健施設協会)に対して、調査を実施(平成29年2月)

○ 東京都社会福祉協議会 関係業種別部会

	事業者団体からの主な回答
Q1 福祉人材の確保・育成・定着に関して、困っていること	【確保】 ・施設種別を問わず、職員の募集を行っても必要とする人員を確保できない。結果として、定員の拡大や新規施設の開設等を困難にしている。
	【確保】 ・人材不足は深刻であり、一法人で取り組むには限界がある。業界全体で取り組んでいかなければならない。
	【確保】 ・福祉の仕事は大変と言われる理由を考え、魅力を伝えていくことが必要ではないか。
	【育成・定着】 ・魅力ある職場環境を目指して、職員のキャリアアップの支援や働きやすい職場づくり、処遇の改善等を進めていく必要がある。しかし、先進的な取組を行っている法人がある一方で、取り組むための体制やノウハウがないために、効果的な対策を講じることができない法人も見受けられる。
	【育成・定着】 ・他業種からの転職も含めて、昨今の新人に見合うような新人研修の仕組みを考える必要がある。一方で新人職員を育成する中堅や管理職の負担が以前より重くなってきている。トータルな視点から人が育つ仕組みを考えていく必要を感じる。
	【育成・定着】 ・労働環境を良くすることを考えていかなければいけない一方で、求められる仕事の量は増える傾向にあり、矛盾がおきている。法令遵守が強く求められる福祉業界では、おもいきった業務軽減の改善策を考える必要がある。
Q2 東京都福祉人材対策推進機構(東京都・区市町村などの行政機関、その他関係団体)に期待すること	【確保】 ・福祉現場で働くことが魅力的であると、認識される必要がある。特に、若者への理解促進は不可欠であり、多様な機関を巻き込んだ全都的な取組を期待したい。
	【育成・定着】 ・福祉人材の処遇改善に向けた取組を一層進めていただきたい。
	【育成・定着】 ・業界共通の人が育つための仕組みを作る一方で、施設や法人の特性を表現できる体制を考える研修が必要ではないか。
	【育成・定着】 ・福祉に特化した育成・定着の方策を調査、分析し、その結果をフィードバックしていただきたい。

○ 東京都社会福祉協議会(保育部会)

事業者団体からの主な回答	
Q1 福祉人材の確保・育成・定着に関して、困っていること	<p>【確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育士の絶対数が足りないので、募集しても応募が無い。
	<p>【確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 朝夕のパート保育士が見つからないため、正規保育士のシフト勤務の負担が大きくなっている。
	<p>【育成・定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間の紹介業者から、保育士の紹介が多くあるが、どのように定着を図るか難しい。
	<p>【育成・定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 資格保有者というだけで雇用せざるを得ない現実がある。適性も様々であり、どのように育成していくかという問題を抱えている。
	<p>【育成・定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「資格試験で保育士を取得した人」の現場での育成方策が必要。
	<p>【育成・定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニケーション力、文章力の弱い保育士が増えている。この部分の育成は現場では難しい。
Q2 東京都福祉人材対策推進機構(東京都・区市町村などの行政機関、その他関係団体)に期待すること	<p>【確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育士という仕事に対するネガティブな印象を払拭してほしい。
	<p>【確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育業界の魅力を特に中高生にPRして、多くの人材が保育士養成校に進学するような流れをつくってほしい。
	<p>【確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間人材業者に対抗できるような人材紹介のシステムを構築してほしい。
	<p>【育成・定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 処遇改善を進めていただきたいが、施設の事務負担が少なくなるような仕組みを作っていただきたい。

○ 東京都老人保健施設協会

事業者団体からの主な回答	
Q1 福祉人材の確保・育成・定着に関して、困っていること	<p>【確保】 ・専門学校や大学等へ募集要項を提出しても、新卒が入職しない状況が続く。また、中途採用者については、ハローワークなどへ求人依頼を出すも応募への反応が弱い。</p>
	<p>【確保】 ・求人を募集しても集まらない。ハローワーク以外の求人掲載の費用の負担が大きくなっている。</p>
	<p>【確保】 ・新規採用を含め、計画的な採用が困難となっている。欠員が発生した際に、すぐに要件にあった採用が難しい。</p>
	<p>【育成・定着】 ・慢性的な人材不足から全介護職員へ十分な研修を実施できていると言い難い。また、人員不足から職員一人一人に求められる業務内容もハードとなるとともに、職員の高齢化も課題となっている。</p>
	<p>【育成・定着】 ・十分に指導を受けていないスタッフが、場合によっては、新人の指導を行わざる得ないため、ケアの質の確保が問題である。</p>
	<p>【育成・定着】 ・専門性の向上を図るための研修を、日常業務との関連で計画的に行えていない。</p>
Q2 東京都福祉人材対策推進機構（東京都・区市町村などの行政機関、その他関係団体）に期待すること	<p>【確保】 ・介護職の仕事に関する積極的なPR活動や、未経験者が介護福祉士の資格を取得するサポートなどの充実を期待したい。</p>
	<p>【育成・定着】 ・外部研修、外部講師の出張等による人材育成への補助金などの充実を期待したい。</p>
	<p>【育成・定着】 ・研修や交流等、モチベーションが上がるような仕掛けを作っていただきたい。</p>

○ シルバーサービス振興会

	事業者団体からの主な回答
Q1 福祉人材の確保・育成・定着に関して、困っていること	<p>【確保】 ・医療・福祉人材(看護職、介護職)の確保が極めて厳しい状況にある。人材募集の広告宣伝費にコストをかけたり、ハローワーク等の公的機関に依頼しても効果が乏しい。</p>
	<p>【確保】 ・介護職員の処遇改善について、処遇改善交付金の創設や処遇改善加算の引上げ等により実施されているが、介護分野への就労そのものが敬遠されている。</p>
	<p>【確保】 ・本来は一時的な対応であるはずの「派遣業」の活用が慢性化することで人件費コストを圧迫しており、介護報酬の削減とも相まって、介護事業者の経営そのものが疲弊しつつある。</p>
	<p>【育成・定着】 ・在宅を主力とする民間介護事業者の場合、介護従事者を中心に離職率が高く、定着が課題となっている。</p>
	<p>【育成・定着】 ・人材の育成や定着のためにコストをかけても効果が乏しいという状況が発生し、全体的な介護従事者のスキルアップ(質の確保)に繋がっていない。</p>
	<p>【育成・定着】 ・「介護キャリア段位制度」について、取り組んだ介護事業者において効果があることが徐々に立証されつつあるものの、まだまだ普及に時間がかかっている。東京都においては支援策を打ち出されており、制度利用における運用緩和も含め、引き続き積極的な支援を期待する。</p>
Q2 東京都福祉人材対策推進機構(東京都・区市町村などの行政機関、その他関係団体)に期待すること	<p>【確保】 ・これ以上、民間の求人会社等へのコストをかけられない状況にあることから、人材と介護事業者のマッチング機能について、さらなる努力をお願いしたい。</p>
	<p>【確保】 ・小中学生のうちから、各教科の学習の機会なども通じて、社会全体が様々な支え合いによって成り立っており、誰もが地域で共に暮らしていけるようにしていくことを学ぶことが重要であるため、教育部門とも連携し、介護職を志す人材の育成に努めていただきたい。</p>
	<p>【育成・定着】 ・従前の労働関連施策が、使い勝手の良いものとなるよう運用を見直し、介護報酬以外での労働環境の向上のための支援策を講じていただきたい。</p>