

令和元年度専門部会及び分科会における検討について

【内容】

若手職員の確保及び定着をテーマに、現場の課題や対応策について議論

【委員について】

専門部会：資料4「令和元年度専門部会（人材確保・定着）委員名簿」参照

分科会：資料5「令和元年度分科会委員名簿」参照

福祉現場の若手職員（おおむね福祉業界の経験年数が5年程度まで）、中堅職員のほか、養成施設・大学キャリアセンター職員、コンサルタント等にもご協力いただいた。

【実施状況】

令和元年7月に専門部会を開催した後、8月から令和2年2月までの間、各分野とも3回の分科会を開催した。分科会における議論の結果を3月に専門部会に報告（書面開催）。

令和元年度	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
専門部会（人材確保・定着）	7/31①	→							② （書面開催）
分科会	高齢	8/8①	→		10/10②	→		12/17③	
	保育・児童		8/27①	→		10/21②	→		1/24③
	障害		9/10①	→		11/1②	→		2/4③

【各分科会での議論の状況（主な議論の内容）】

若手職員の確保・定着について、高齢分科会では多岐に渡る視点から、保育・児童分科会では主に保育の質・理想的な職場という観点から、障害分科会では中堅職員の重要性、キャリアパスの必要性等の議論があった。

	第1回	第2回	第3回
高齢	①福祉現場の実態調査報告 ②令和元年度専門部会・分科会の取り組みについて ③各委員より（自己紹介、各職場の紹介、各現場の課題） ④福祉人材対策に係る東京都の事業者支援策について	①第1回分科会議論の振り返り ②若手職員の定着策について （人材育成の仕組み、学びの機会・働きやすさ、職員の年齢層、次世代へのアプローチ、定着できる職場づくり等について議論あり）	①第2回分科会議論の振り返り ②若手職員の定着策について （人材確保・定着の状況、小規模法人の連携、介護職の専門性・魅力の発信等について議論あり）
保育・児童	①福祉現場の実態調査報告 ②令和元年度専門部会・分科会の取り組みについて ③各委員より（自己紹介、各職場の紹介、各現場の課題） ④福祉人材対策に係る東京都の事業者支援策について	①第1回分科会議論の振り返り ②若手職員の定着策について （業務負担、保育の質、人材確保策、定着の状況等について議論あり）	①第2回分科会議論の振り返り ②若手職員の定着策について （実習の状況、理想的な職場、職員の処遇、施設の発信力等について議論あり）
障害	①福祉現場の実態調査報告 ②令和元年度専門部会・分科会の取り組みについて ③各委員より（自己紹介、各職場の紹介、各現場の課題） ④福祉人材対策に係る東京都の事業者支援策について	①第1回分科会議論の振り返り ②若手職員の定着策について （採用と定着の状況、職場の人間関係、管理職との関係性、仕事のやりがい、キャリアパス等について議論あり）	①第2回分科会議論の振り返り ②若手職員の定着策について （キャリアパスの構築、中堅職員の育成強化、開かれた職場づくり等について議論あり）

【各分科会のまとめ】

- 高齢分科会（資料6-1）
- 保育・児童分科会（資料6-2）
- 障害分科会（資料6-3）

【分科会のまとめを受けた専門部会としての提言】

分野共通

- ・高齢、保育児童、障害ともにヒューマン・リソース・マネジメントをいかに効果的に行っていくかが課題であり、法人本部（特に人事労務管理担当）への支援や共通する課題への全都レベルでの研修の必要性を感じる。
- ・小規模法人ほど中堅職員やリーダー層等に対する管理職研修的な研修は不足している（経験で職位に就くことが多い）。基礎的な部分の共通研修の構築や中堅職員向けマニュアルや事例集等の作成も効果があるだろう。
- ・新任職員にとって、身近な先輩が生き生きと自分らしく仕事をしていたら、ステップアップの目標になるので、中堅職員の研修メニューを強化したり（たとえば、発信力強化の研修等）、中堅職員が発表する場を増やしたりすることは有効と思われる。
- ・新型コロナウイルス収束後もオンラインでの魅力の発信、採用活動、定着支援、中堅の悩みの場、研修などを支援する形が必要ではないかと感じている。リアル支援策と合わせてどのような活用が効果的かを検証しつつ、政策としての反映を提案したい。

高齢分野

- ・高齢分科会で示されているように、業界全体で定着を確保していくというコンセプトは、そこから様々な連携が生み出される、非常に重要なコンセプトだと思う。
- ・キャリアプランや研修の必要性は当然承知していること。それが進まないことの原因分析と、具体的な解決策が必要。
- ・コンサルも効果的な活用法を考えないとうまくいかない。
- ・（地元の）中小事業者に関しては、小規模法人で連携していくことが現実的で、そのような取り組みを支援する必要があると考える。（例：事業協同組合化の促進支援等）
- ・今回制度改正で新設される「社会福祉連携推進法人制度」などを活用して、事業者同士の連携をしていくことが有用と考えるので、そうした仕組活用を促進するアプローチを都道府県レベルにはお願いしたい。
- ・（研修について）志を一にした法人が連携することで共通研修体系を築いていくことが有用であると思う。
- ・新卒採用において応募してくる方をみると、若年時に高齢者にふれあうことは極めて重要であると思う。そういう意味では一時的な職場体験に限らず、市民と事業者による地域連携活動がとても有用であると思う。

保育・児童分野

- ・「何のために働くのか（働きがい）＝“目的”を常に持ち続けられるようなキャリア教育」「働き方よりも働きがいの追求」「人間性を高めていく人間育成を主眼においた養成」が大切ではないか。
- ・（高齢分科会のまとめに出ているように）小中高校生に働きかけるべき。

障害分野

- ・中堅職員の育成を掲げたことは良い視点だと思うが、その為の具体策が必要。
- ・まとめの中にあるような意見提言を基に実践されている、取組んでいる事業所の具体例や評価などの例があれば各事業所においても参考になる。