

東京都福祉人材センターのあり方に係る検討報告書

令和3年3月

東京都福祉人材対策推進機構
令和2年度 専門部会(人材確保)

東京都福祉人材センターのあり方に係る検討報告書

【目次】

I 検討の経緯・背景	1
II 東京都福祉人材センターにおける無料職業紹介事業等に係る概況	4
III 東京都福祉人材センターに期待される役割	6
IV 検討の方向性	6
V 各方向性に関する詳細分析及び今後の対応策について	7
方向性1(求職者支援)	7
方向性2(他事業との連携)	11
方向性3(他機関との連携)	11
方向性4(情報発信)	14
方向性5(事業者支援)	17
VI 終わりに	19
VII 参考資料	20
1 「福祉現場の実態調査報告書」(平成 31 年 2 月)東京都福祉保健局	21
2 令和2年度東京都福祉人材対策推進機構専門部会(人材確保)設置要綱	38
3 専門部会委員一覧	39
4 専門部会検討経過	40

I 検討の経緯・背景

令和元年末から世界中に広がりを見せる新型コロナウイルス感染症による福祉現場への影響は、令和3年3月末を迎える現在においても終息の兆しが見えず、福祉現場は、感染症対応への負担増と職員離職の危機に直面しています。

加えて、従前から指摘されていた、今後の労働力人口の減少に対応する人材の確保については、解消の決め手はいまだ見つからず、福祉現場の人材不足への対応はまさに待ったなしの状況と言えます。

一方で、リーマンショック以来と言われるコロナ禍における雇用情勢の変化は、福祉業界にとっては、新しい人材を受け入れる一つの契機ともいえる現状があります。

こうした状況の中で、令和2年度の東京都福祉人材対策推進機構専門部会については、検討テーマを「東京都福祉人材センターのあり方について」とすることとしました。

東京都福祉人材センター(以下「人材センター」という。)のあり方の検討は、平成30年度に東京都福祉保健局が実施した実態調査報告書の中でもその実施を求めていたものです。

○平成30年度に東京都福祉保健局が福祉事業者及び養成校へのヒアリングにより実施した「福祉現場の実態調査」(※1)においては、福祉事業者の人材確保について、民間職業紹介・人材派遣業者に頼らざるを得ない状況と、福祉事業者が支払う紹介・派遣料の負担感を把握し、調査報告書では中長期的な対応策の一つとして、人材センターにおける無料職業紹介事業の強化を図るため、センターのあり方を検討していくこととしました。

(※1…「福祉現場の実態調査報告書」(平成31年2月)【東京都福祉保健局】)(参考資料1)

*「福祉現場の実態調査」にて各分野の事業者から聞き取った、人材確保に関する課題

【高齢分野】

調査項目	主なご意見
確保 現状と課題	○この1～2年は人が集まらず、相当に厳しい状況(共通) ○最近ハローワークに掲載しても反応がない(居宅) ○今は派遣会社からの紹介が一番多いが、費用が高額(株式) ○介護報酬が施設に入らず、紹介派遣会社に流れているのは問題(高協) ○非常勤では応募がないため、順次常勤に切り替え(株式) ○新卒が採用できない。先生や保護者の影響大(高協・株式) ○職員の高齢化により、利用者との間に年齢の逆転現象が発生(株式)

【児童分野】

調査項目	主なご意見
現状と課題	○ハローワークに掲載すると、すぐに紹介会社から案内が来るが、紹介料が高額(児童)

【障害分野】

調査項目	主なご意見
確保 現状と課題	○看護師の慢性的な不足(身体) ○ボランティアの減少(身体) ○世話人の不足(知的) ○次世代を担う20～30代の応募がなく、40～50代が多い。(身体) ○利用者が増加傾向にあり、ここ数年はより一層厳しい(知的) ○有料職業紹介の活用により何とか充足(知的)

○厚生労働省(以下「厚労省」という)や東京都社会福祉協議会社会福祉法人経営者協議会(以下「東社協経営協」という)による調査(※2・3)においても、福祉事業者が他の手段では求める人材が採用できなかったことや迅速な人材確保などを理由に、やむなく民間職業紹介・人材派遣事業者を利用している実態が明らかになっています。また、厚労省の調査では、民間職業紹介事業者を経由した就職者のほうが、3 か月以内及び 6 か月以内の離職率がそれ以外の経路による就職者より高い状況も見られます。

(※2…「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」(令和元年12月)【厚労省職業安定局需給調整事業課】)

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049528_00001.html)

(※3…「福祉人材の確保・育成・定着に関する調査結果報告書(令和元年5月)【東社協経営協調査研究委員会】)

(<https://www.tcs.w.tvac.or.jp/chosa/documents/2019jinnzai.pdf>)

介護分野の職業紹介について(求人事業所調査②)

(2. で「民間職業紹介事業者を利用している」と回答した者への質問)

3. 民間職業紹介事業者を利用する理由 (3つまでの複数回答) (単位:%)

総数 (N=300)	確実に求職者を紹介してもらえ るため	能力の 高い求 職者を 紹介し てもら える	迅速に 求職者 を確保 するこ とがで きる(採 用に至 るまで のスピ ード)	多くの 求職者 からの 応募が 期待で きる	日祝・ 夜間 でも連 絡が取 れる	登録手 続きが 手軽に できる ため	求職者 と事業 所が互 いにつ いて十 分理解 した上 で採用 できる (ミス マッチ の少な さ)	就職後 のアフ ターケ アが充 実して いる	関連の 賠償責 任保険 サービ スが充 実して いるか ら	苦情や トラブル の際に 的確に 対応し てもら える	民間職 業紹介 事業者 からの 営業活 動があ ったた め	ハロー ワーク やナース センター などの 採用経 路では 、人材 が確保 できな かった ため	その他
100.0	33.3	4.0	31.0	23.0	0.0	4.0	13.0	0.3	0.0	3.0	31.3	73.7	8.3

「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」(令和元年 12 月)(厚労省)

介護分野の職業紹介について(求人事業所調査③)

(2. で「公共職業安定所」や「ナースセンター」と回答しなかった者への質問)

4. 公共職業安定所やナースセンターなど無料の機関を利用しない理由 (複数回答) (単位:%)

総数 (N=56)	なかなか 求職者 を紹介 してもら えない ため	能力の 高い求 職者を 紹介し てもら えない ため	迅速に 求職者 を確保 できない ため(採 用に至 るまで のスピ ード)	多くの 求職者 からの 応募が 期待で きない	登録手 続きが 煩雑で あるた め	開設時 間(相談 できる ・対応 してもら える時 間)が 限られて いるた め	就職前 の相談 支援が 不十分 なため	就職後 のアフ ターケ アが不 十分な ため	苦情や トラブル の際に 的確に 対応し てもら えない ため	医療、 看護、 介護 分野に おいて 無料職 業紹介 が行わ れてい ることを 知らな かった	無料職 業紹介 事業者 からの 営業活 動がな かった ため	その他
100.0	47.5	15.3	28.0	23.7	9.3	5.9	0.8	4.2	3.4	4.2	7.6	25.4

「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」(令和元年 12 月)(厚労省)

介護分野の職業紹介について(求人事業所調査⑧)

11. 民間職業紹介事業者を経由した就職者の離職状況

	3ヶ月以内 離職率	6ヶ月以内 離職率
介護支援専門員	16.2%	21.6%
介護職員	28.2%	38.5%
看護職員	21.3%	32.5%
リハビリ専門職	3.0%	3.0%
その他	12.5%	18.8%
合計	24.9%	34.7%

12. 民間職業紹介事業者以外を経由した就職者の離職状況

	3ヶ月以内 離職率	6ヶ月以内 離職率
介護支援専門員	10.7%	14.3%
介護職員	17.9%	25.6%
看護職員	12.4%	22.3%
リハビリ専門職	7.1%	7.1%
その他	9.5%	12.7%
合計	16.0%	23.3%

「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」(令和元年 12 月)(厚労省)

1 人材派遣・紹介会社の利用状況

① はい ② いいえ ③ 今後利用する予定

表 3. (N=313)

	割合	回答数
①はい	56.9%	178
②いいえ	39.6%	124
③今後利用する予定	3.2%	10
無回答	0.3%	1

「福祉人材の確保・育成・定着に関する調査結果報告書(令和元年 5 月)(東社協経営協)

9 問1で①「はい」と回答した場合の人材派遣・紹介会社を利用する理由(複数回答可)

- | | |
|--|---|
| ① 即戦力となる職員を確保できる
② 雇用の調整弁として活用している(職員のけが、病気、産前・産後などの場合含む)
③ 適性がない場合、派遣職員の入れ替えが可能である
④ 計画的な教育研修がいない
⑤ 緊急性に対応できる | ⑥ 募集をしても応募がない
⑦ 採用の事務を行うための専門職員を配置できない
⑧ 採用の事務を行うための専門部署を設置できない
⑨ その他() |
|--|---|

表 13. (N=178)

	割合	回答数
①即戦力となる職員を確保できる	36.0%	64
②雇用の調整弁として活用している(職員のけが、病気、産前・産後などの場合含む)	27.5%	49
③適性がない場合、派遣職員の入れ替えが可能である	6.2%	11
④計画的な教育研修がいない	1.1%	2
⑤緊急性に対応できる	29.8%	53
⑥募集をしても応募がない	87.1%	155
⑦採用の事務を行うための専門職員を配置できない	4.5%	8
⑧採用の事務を行うための専門部署を設置できない	6.2%	11
⑨その他	4.5%	8
無回答	2.2%	4

「福祉人材の確保・育成・定着に関する調査結果報告書(令和元年 5 月)(東社協経営協)