

* 各種事業の広報活動を展開するに当たって、コロナ禍も踏まえ、学生をはじめとして、主な情報収集手段がオンラインになってきており、従来のチラシやポスターの掲示だけでは必要な情報が届きにくくなっていることから、新たな手段の活用が必要です。

* インターネットを活用して求職活動をしようとすると、民間職業紹介事業者のサイトが検索結果の上位に表示されがちです。人材センターは、求職者にとってセンターを利用するメリットをアピールしながら、インターネット検索における露出度の向上も図る必要があります。

今後の対応策(方向性4)

* 「福祉のお仕事」サイトは全国共通のシステムとして運用されているため、人材センターとして独自にサイトの改修等を行うことができません。従って、求人票の公開は「福祉のお仕事」上で行いつつも、事業所の案内に当たっては、より職場の詳細情報を伝えられるよう、「ふくむすび」も活用していくことが求められます。あわせて事業者には「ふくむすび」への事業所情報の登録を充実させるよう、一層働きかけていく必要があります。

* 紙媒体による広報手段の効果が薄れてきている状況を鑑みつつ、インターネット検索における露出度の向上を図るためにも、動画の配信やWEB広告、各種SNS等を積極的に活用した、人材センターの認知度向上が求められています。

* 情報発信に当たっては、人材センターの役割として、求職者だけでなく、広く一般社会に向けて福祉業界の魅力発信を行っていくことも求められています。国連サミットにて国際指標として採択されたSDGsの目標に福祉が盛り込まれていることも踏まえ、福祉業界が社会におけるエッセンシャルワークの一つとして重要な役割を担う分野であること、そこで働く福祉職の専門職としての価値や働き甲斐のアピールを、都が実施する「福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業」とも連携しながら行っていく必要があります。

▶ **方向性5（事業者支援）** 求人事業者の労働法制等に係る理解促進を支援するとともに、事業者の魅力発信の支援を強化する。

【現状分析】

* 求人事業所は、所定の様式に必要な事項を記載して求人票を出しますが、福祉・介護の事業所には規模の小さい事業所も少なくなく、変わりゆく労働法制を十分理解できていない求人票も見受けられます。そうした際、人材センターでは出された求人票の内容を丁寧に確認し、必要に応じて事業所に対して修正等の依頼を行っています。

* 事業者の求人活動に当たってはまた、事業者が求職者に対して自らの実践を魅力あるものとしてアピールしていくことが重要です。コロナ禍で見学や体験の機会も限られているため、オンラインも活用して特に積極的に行う必要がありますが、とりわけ小規模な事業所においては、自らの紹介動画を作成することが難しいケースもあるなど、十分に実践できていない状況があります。

	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ○就職サイト、求人広告の活用（知的） ○ホームページのリニューアル（身体） ○通年採用の実施、就職説明会〔月4回〕の開催（知的） ○若手職員の活用〔リクルーター、採用担当等〕（知的） ○職員からの紹介（知的） ○夜勤対応のためのアルバイトを雇用（身体・その他） ○非常勤職員から常勤職員への切り替え（身体） ○実習生の積極的な受入れ（身体） ○内定者懇談会の実施（知的）
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉職場のPR、イメージアップ（知的） ○先生に対するイメージアップ（その他） ○無料イベントの拡大、ブースの拡大（その他） ○採用活動経費への助成（身体・知的） ○処遇改善にかかる職種の拡大（知的）

凡例）身体：身体障害者福祉部会、知的：知的発達障害部会、その他：前記以外

イ 福祉人材の育成

資格取得支援や研修参加に積極的な事業者がほとんどであったが、研修については、限られた職員数の中、外部研修に参加させるのは厳しいという声も多く聞かれた。

【高齢分野】

調査項目		主なご意見
育成	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ○エルダー制度の導入、OJT体制の整備（高協） ○初任者研修・実務者研修の受講料全額助成（高協・株式） ○教育者養成講座によるスキルアップ（居宅） ○法人内での異動によりキャリアアップ（居宅）
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> ○研修経費の助成（高協） ○生活援助研修より、有資格者を増やすための対策（居宅）

【児童分野】

調査項目		主なご意見
育成	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ○ペアリングによるOJTを実施（児童） ○法人内やブロック合同での研修の実施（児童） ○目標シート、研修シートの作成（児童）

	行政に対する 要望	○保育分野を対象とした事業の児童分野への対象拡大（児童）
--	--------------	------------------------------

【障害分野】

調査項目		主なご意見
育成	現状と課題	○無資格者が増え、専門性を高める前に福祉の基本から教える必要あり（知的） ○研修時間の確保が困難（知的）
	独自の工夫	○O J T体制の整備（知的） ○eラーニングの実施（知的） ○スーパーバイザーの導入（知的） ○法人内や市内ネットワーク内での研修の実施（身体・その他） ○行政職員や議員、利用家族等を招いての、職員による報告会の開催（身体）
	行政に対する 要望	○研修経費の助成（知的） ○講師派遣など、研修を受講しやすい仕組みづくり（身体） ○離職者防止相談支援事業で得られたノウハウの提供（知的） ○登録講師派遣事業や代替職員の確保による研修支援事業の都外施設への対象拡大（知的）

ウ 福祉人材の定着

人材確保が厳しい中、現在雇用している職員の方に長期間働いてもらうため、定着対策に真剣に取り組んでいる事業者がほとんどであった。

【高齢分野】

調査項目		主なご意見
定着	独自の工夫	○職員自らによるルール作り（高協） ○妊娠・出産・子育て支援の充実（高協） ○リフレッシュ休暇の創設、有休休暇取得の義務付け（株式） ○3年勤続表彰や入社記念日等のお祝い（高協・株式） ○食事会や卓球大会等の開催（高協） ○入社1か月内に3回の面談を徹底して実施（株式） ○入社1、2年目に同期が集まる研修会を実施（株式） ○4か月の有期雇用期間後に評価・採用（居宅）

		<ul style="list-style-type: none"> ○法人独自のキャリアアップ制度の導入。業務評価とペーパーテストにより、時給〔非常勤職員〕や役職〔常勤職員〕アップへと繋げる仕組みの確立（株式） ○トラブル発生時のフォロー体制の確立（株式）
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> ○奨学金返済・育成支援事業の対象拡大（高協） ○宿舍借り上げ事業の対象拡大や公営住宅の貸出（高協） ○キャリアパス導入促進事業の手当等の見直し（居宅） ○事業協同化に向けた取組への積極的関与（居宅） ○病院〔介護保険病棟以外〕に勤務する介護職員に対する処遇改善加算の見直し（居宅）

【児童分野】

調査項目		主なご意見
定着	現状と課題	○職員が自分の過去の成育歴と向き合えず、メンタルを崩すケースあり（児童）
	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ○サロン機能を持つカフェや職員食堂の運営（児童） ○短時間正規雇用制度や特殊勤務制度の導入（児童） ○産休・育休・週30時間労働、長期休暇制度等（児童） ○職員のメンタルヘルスのための心理士や外部相談員によるカウンセリング（児童）
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> ○代替職員に関する人件費の補助（児童） ○保育分野を対象とした事業の児童分野への対象拡大（児童）

【障害分野】

調査項目		主なご意見
定着	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ○ノー残業デーの設置、有給休暇消化への配慮、長期休暇制度など、ワークライフバランスの充実（知的・その他） ○「くるみん」や「えるぼし」認定による職場環境の改善（知的） ○処遇改善加算Ⅰの取得（その他） ○定期昇給の実施や全職員に対する処遇改善手当（身体） ○人事考課制度の実施（知的） ○職員のメンタルヘルスのための心理士や外部相談員によるカウンセリング（知的） ○法人内や地域の他法人、NPO、大学等との交流（その他）

今後の対応策(方向性5)

- * 求職者の望む働き方や生活スタイルが変化する中で、人材センターが日頃行う求人支援において、求職者が求人事業所に何を求めるのか、どういった働き方を望むのかということ把握し、求人事業所にフィードバックすることがより一層必要です。
- * また、把握した情報を個別の求人票に反映させるだけでなく、事業所のホームページ等における独自の情報発信にも活かしていけるよう、人材センターには事業所の魅力発信に効果的な方法についても広く事業所に周知していくことが求められています。
- * 事業所への周知に当たっては、求人事業所に対する個別の支援とあわせて、求人事業所全体に共通する課題を抽出し、効果的な対応策を集約した上で、東社協内の経営支援や研修の担当部署等とも連携し、事業者全体に対する情報発信を行っていくことが重要です。
- * なお、事業所の魅力発信の一つの方法として、求人事業所に対し、東京都が推進する「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」への申請や事業所PR等の活用を働きかけていくことも重要です。また、福祉職場の「働きやすさ」の可視化に加え、「働きがい」についても積極的に発信していく必要があります。



働きやすい職場づくりに取り組む福祉分野の事業所を「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言事業所」として広く公表し、人材の確保と働きやすい職場づくりを支援する事業です。

公表に当たっては、都が働きやすさを測るための指標として策定した17項目からなるガイドラインの取組状況も併せて明らかにしています。



上：宣言事業所であることを示すマーク
右：宣言事業所として公表することをお知らせする公表通知書



- * 人材確保の一方で、人材の定着についても事業所にとっては大きな課題です。特に、コロナ禍の中で今後増えていくと思われる福祉の仕事の未経験者に対しては、就職後も丁寧な対応が必要です。就職者への個別の相談やスキルアップに必要な研修等の実施だけでなく、未経験者を受け入れる側の事業所への定着支援の必要性も高まっており、就職後の定着状況を踏まえたきめ細かい支援が望まれます。

VI 終わりに

人材センターでは、今回整理した検討の方向性及びそれに沿った対応策について、今後詳細を検討し、実行に移していきます。

職業紹介に係る情勢は、近年の傾向の変化に加えて、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う影響を受けて、大きく変化しています。国においても、コロナ禍に伴う人材不足を背景に、幅広い人材の福祉分野への参入を促進するための貸付金を創設しました。人材センターにおける無料職業紹介事業やその他事業の実施に当たっては、当面このような情勢の変化を踏まえた対応を適切に行っていくとともに、さらなる状況の変化に遅れることなく適宜適切に対応していけるよう、引き続き状況分析を行いながら必要な対応策の見直しを図ってまいります。

