

		<p>○区からの補助でリフトを購入。放課後等デイサービス等でも、利用者の体の成長に応じて使用する機会が多い（その他）</p> <p>○移乗用ボードの導入に向け準備を進めているところ(高協)</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------

オ 若手職員へのヒアリング結果

高齢分野の2事業所に協力を仰ぎ、2年目から8年目までの若手職員5人にヒアリングを実施したが、仕事に対して前向きな様子が伺えた。

調査項目	主なご意見
福祉職場で働くことになった動機やきっかけ	<p>○就職難のため、人材不足の介護施設を選択</p> <p>○母親が介護の仕事に就いていたこと、人と関わる仕事に就きたかったこと</p> <p>○身近にいた祖父の影響があり、福祉系大学へ進学</p> <p>○おじいちゃん子であり、将来的に役立つ（手に職のある）仕事を希望</p> <p>○親族に障害者がいること、母が保育園で働いていたこと</p>
やりがいを感じる時	<p>○看取りも含め、他の仕事ではできない経験ができていていると感じるとき</p> <p>○自分で工夫したことがうまくいったとき</p> <p>○利用者とのふれあいの時間</p>
辛いと感じるとき	<p>○慣れるまで生活のリズムが合わなかったとき</p> <p>○早朝や夜間など、職員の数が少ないとき（肉体的にも精神的にも大変）</p> <p>○30代になり、夜勤が堪えるようになってきたと実感</p> <p>○利用者の家族対応が大変</p>
将来の夢や希望 あるいは不安	<p>○マネージャーの経験を積んでから、在宅なども経験したい。より現場に近い仕事が希望</p> <p>○社会福祉士の資格を有しているので、いずれは相談員をやってみたい。ずっと現場では、体力的にも不安</p> <p>○まずは資格取得から。いずれは相談員を経験してみたい</p> <p>○社会福祉士も取りたい。法人内に地域包括センターもあるので、相談支援業務なども視野に入れている</p> <p>○これまでは障害分野で働いていたが、高齢分野はいろいろな仕事があることを知った。来年度は介護福祉士を取りたい</p> <p>○給料面では、今は良いが、結婚して子供もいるので、将来的には不安</p>

モチベーションの維持	<ul style="list-style-type: none"> ○イベントでの発表や自衛消防団の活動など、いつもと違う仕事に関わることで、介護の仕事もがんばろうと思える ○他の施設の職員との交流により、自分の施設の良いところや悪いところも見えるし、刺激を受ける
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ご協力いただいた2事業者の特色として、新人職員をフォローする環境が根付いていること、定着に向けた様々な取組が行われていること等が挙げられる。

項目	特色
新人職員の育成	○オリエンテーションなどで1年かけて育成（1か月程度は全てペア制）
	○エルダー制度を導入しているが、実際にはリーダー・サブリーダー・指導係の3人体制で育成。半年を目途に独り立ち。
（新人）職員の定着	○若い職員が多く、活気があり、交流会も盛ん（他の施設の職員とのバンド活動、「新人モチベーション交流会」の開催等）
	○エビデンスはなくとも頑張った取組について全員が発表する「自己満足コンテスト」の実施
	○福利厚生委員会により、アンケートに基づくイベント開催（テーマパーク、ミュージカル鑑賞、旅行等） ○区民祭りや地域との交流に部署間を越えて参加

カ 事業者ヒアリングまとめ

- 事業形態（社会福祉法人、株式会社等）に関わらず、この1，2年はより一層人材の確保が厳しい状況にある。特に、新卒の採用が厳しく、中高年齢層の採用が中心となっている。
分野では、高齢、児童分野も厳しいものの、障害分野がより一層厳しい傾向にある。
- 確保については、イメージアップのため、ホームページの改善や若手職員の活用に取り組んでいる団体が多かった。
行政への要望としては、無料イベントの開催回数が増やブースの拡大、学校の先生や学生への働きかけを挙げた団体が多かった。
- 育成については、若手職員に対するエルダー制の導入やOJT体制の整備の他、研修費用の全額補助など資格取得支援を行っている団体が多かった。また、近隣の事業所合同で研修を実施するなど、地域のネットワークも広がりを見せている。

行政への要望としては、研修経費の補助の他、都事業の対象拡大を望む声が多かった。

- 定着については、休暇制度の見直しや柔軟な働き方への対応、面談の回数増、交流会やイベントの実施、キャリアパスの導入など、様々な面から取り組んでいる団体が多かった。また、取組を始めてから、実際に離職率が下がるなどの効果を実感できたとの声も数多く聞かれた。

行政への要望としては、処遇改善加算の対象の見直しや都事業の対象拡大を望む声が多かった。

- 外国人雇用には、分野に関わらず賛否両論があった。ただし、ほぼ全ての団体で共通して、将来的には避けて通れないとの認識であった。
- ICT等の活用は、株式会社でもあまり進んでおらず、これからという団体が多かった。訪問介護などでは、職員が顔を合わせて対話する時間を大事に捉え、あえて導入しない団体も見られたが、導入費用が高額との声が多かった。
- その他の意見として目立ったのが、近年問題となっている、紹介派遣会社への不満や苦情、利用者やその家族によるハラスメントへの対応であった。

キ 専門部会（人材確保）委員からの補足意見

- 若手職員の確保・育成が必要なのはもちろんであるが、リーダーとなるベテラン・中堅職員の育成も重要である。
- これからは地域全体で福祉を支えることが必要である。

（2）養成施設

養成施設については、事前に、外国人学生の受入れに積極的な学校、中立的な学校、まだ受け入れていない学校を調査した上、ヒアリングを実施した。

ア 学生の確保について（共通）

調査項目		主なご意見
学生の確保	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> ○オープンキャンパスの実施 ○高校訪問や出張授業（介護等） ○高校生対象の体験事業 ○学校の先生から信頼を得るため、入学後の学生の近況報告等を実施
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> ○介護福祉士等修学資金貸付について、入学金への対象拡大や入学前の支給の実施 ○日本人学生の確保に関する支援

イ 外国人学生

主なご意見		
外国人学生の受入に積極的な学校	学生数	1年生69名 2年生60名 ベトナム国籍が3分の1を占める。その他、中国、ミャンマー、スリランカ、ネパール、韓国、フィリピン
	方針・考え方	○N2であれば養成校に入学させても問題のないレベル ○昨年の国家試験では、日本人は全員合格、留学生の合格者0人。ルビ有りだったが、読解力が弱い。国家試験対策は必要 ○今の留学生は富裕層が多い印象。今後、留学生の受入れが広がった時には、経済的支援が必要 ○コミュニティを作ってあげることも重要 ○授業料減免等により、費用は持ち出しで負担状況
	行政に対する要望	○一連の手続きの簡略化 ・内定後、3月31日まで留学ビザで就職して、特定活動(内定)のビザに切り替えるが、その間週28時間を超える就労不可 ・介護福祉士の登録証が届いたらすぐに届け出て「介護」に切り替えるが、一番早くても5月の連休明け、遅いと5月末

主なご意見		
外国人学生の受入に中立的な学校	学生数	1年生7名(中国2名、ベトナム3名、フィリピン1名、ネパール1名) 2年生7名(中国3名、ベトナム2名、フィリピン1名、モンゴル1名)
	方針・考え方	○N2の基準を満たしてやる気を持って入学して来る留学生は日本人と同じレベル。あとは個人差 ○本校の学生は比較的優秀であり、介護を学びたい動機を持っている学生多し ○今後も留学生は増えていくだろう、という認識。良い留学生を取りにいかない则ち他校に取られてしまう危機感あり ○一方で、留学生が増えると日本人の学生が入学しなくなってしまうのではないかという危惧あり。そのあたりのバランスは探り合い。留学生は3割くらいが希望

	行政に対する要望	<p>○介護福祉士等修学資金については、2年間の在学期間と5年間の従事期間の計7年間分の保証人を見つけるのが困難</p> <p>○入国管理手続きが煩雑で、試験に合格してから、在留資格「介護」取得までの手続きに時間がかかり過ぎ</p>
--	----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

主なご意見		
<p>まだ外国人学生の受入れのない学校</p> <p>※法人全体では受入済</p>	学生数	0人
	方針・考え方	<p>○今後、全員日本人というのは厳しい</p> <p>○一方で、あまり留学生の比率が高くと、日本人が嫌がる</p> <p>○在留資格（介護）の影響はまだ実感していないが、在留資格があるというのは間違いなく強い。日本語学校にPRしていきたい</p> <p>○N2受験の学習レベルなら本校への出願はできる。責任を持って送り出せるよう日本語のレベルをきちんと判断していきたい</p> <p>○教科書にルビを振るなどの配慮はしない予定。学校としては、日本人も留学生も関係なく、普通の入学者として対応</p> <p>○留学生用の相談体制は無いが、系列の日本語学校とタイアップしている。まず担任が相談に乗るが、担任で難しい場合は、テレビ会議で日本語学校とつないでサポート</p>
	行政に対する要望	○介護福祉士等修学資金貸付は、入学後なのが難点。日本人、留学生を問わず、入学前の支給を希望

ウ その他のご意見

- 実習先は特別養護老人ホームが多い。利用者とのコミュニケーションも問題なくできており、クレームもない。就職先も、実習受入れ施設が多い。
- 施設とのつながりは重要。養成校では基本的な知識は教えるが、卒業してからがスタートであり、施設で育ててもらふ必要がある。

エ 養成校ヒアリングまとめ

- 学生の確保はどの学校も深刻な問題となっている。
- 外国人の受入れは進むと思われるが、日本人と外国人とのバランスも重要との認識から、日本人学生の確保に向けた支援を望む声あり。
- 行政機関への要望として、入国管理手続きの簡略化を望む声が多かった。また、修学資金について入学前の手続を要望する声も複数あった。

5 中長期的な視点に立った対応策の検討

現行実施事業について、適宜、効果検証を行うことはもちろんであるが、本調査の結果を踏まえると、中長期的な視点に立った対応策として、特に以下の観点からの検討が必要である。

(1) 事業者への支援

ア 福祉人材への確保への支援

(ア) 就職フォーラム、面接・相談会

無料の就職フォーラムや面接・相談会について、開催規模や回数の増を検討する。また、開催にあたっては、社会一般の就職活動時期を踏まえる他、必要に応じて集客力のある有料職業紹介事業者のイベントとの連携を図るなど、より効果的な実施方法について検討する。

(イ) 先生や保護者、学生に対するイメージアップ

各事業者における取組だけでは難しいことから、教育機関との連携の拡大について検討する。

(ウ) 現行事業の対象分野の拡大

現在、高齢分野や保育分野で実施している事業について、児童分野や障害分野への拡大が、可能かつ有効かどうか検討する。

イ 福祉人材の育成への支援

(ア) 階層別の人材育成

次世代を担う若手職員の育成が必要である一方、リーダーの養成も急務であることから、それぞれの階層に対して有効な支援策について検討する。

(イ) 現行事業の対象分野の拡大

現在、高齢分野や保育分野で実施している事業について、児童分野や障害分野への拡大が、可能かつ有効かどうか検討する。

ウ 福祉人材の定着への支援

(ア) 職場環境向上への支援

上記ア(イ)等のイメージアップの取組と併せ、職場環境の向上を図る事業の拡大について検討する。

(イ) 現行事業の対象分野の拡大

現在、高齢分野や保育分野で実施している事業について、児童分野や障害分野への拡大が、可能かつ有効かどうか検討する。

エ その他の支援

(ア) 外国人材受入れに関する支援

国の政策に伴い、今後、外国人材の受入れの動きが本格化することから、各事業所の円滑な受入れに向け、経営者層や指導担当者等への有効な支援策について検討する。

(イ) ICT・次世代介護機器導入経費補助の拡大

単に経費を補助するだけでなく、導入後の効果的な活用に重点を置いた支援の拡大を検討する。

(ウ) 地域のネットワークづくりの支援

地域ごとに徐々に広がりを見せている、福祉事業者等を中心とした地域のネットワークづくりへの有効な支援策について検討する。

(エ) マネジメント力向上への支援

他業種との人材獲得競争も激化する中、経営層のマネジメント力が一層求められることから、その向上に向けた有効な支援策について検討する。

(オ) 無料職業紹介事業の強化

東京都福祉人材センターにおける無料職業紹介事業を強化するため、センターの在り方について、都委託事業も含め、検討する。

(2) 養成校への支援

ア 外国人留学生受入れに関する支援

要望が多かった入国管理手続の簡略化及び介護福祉士等修学資金貸付制度の仕組みについては、国の動向を見ながら、対応していく。

6 おわりに

今回、本調査の結果を基に、東京都福祉人材対策推進機構専門部会（人材確保）での委員のご意見も踏まえ、中長期的な視点に立った対応策を検討してきた。

来年度は、更に、高齢、児童（保育）、障害分野ごとに、東京都福祉人材対策推進機構の中に現場の若手職員を中心に意見交換を行う場を設け、都独自の施策を検討していく予定である。

今後も現場を支える事業所及び関係団体等と連携し、施策の充実を図っていく。

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）委員一覧

	所属団体	役職	名前 【五十音順、敬称略】
1	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京都介護保険居宅事業者連絡会	株式会社ホームコム 代表取締役	あかほし りょうへい 赤星 良平
2	一般社団法人 『民間事業者の質を高める』 全国介護事業者協議会	関東甲信越地区担当理事	いたい ゆうすけ 板井 佑介
3	一般社団法人 東京都老人保健施設協会	副会長	おがわ まさる 小川 勝
4	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 保育部会	社会福祉法人 愛隣会 のぞみ保育園 園長	きたむら えいや 北村 衛也
5	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会	事務局長	こばやし ひでき 小林 秀樹
6	公益財団法人 東京都福祉保健財団	事務局長	さかた きなえ 坂田 早苗
7	株式会社 リクルートキャリア 事業推進部 HELPMANJAPAN グループ	(～令和2年12月)	さかた ゆういち 坂田 祐一
		シニアエンバリスト (令和3年1月～)	さかちと むつむね 坂本 宗庸
8	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 身体障害者福祉部会	社会福祉法人 友愛十字会 東京聴覚障害者支援センター 所長	たかはし ひでし 高橋 秀志
9	公益社団法人 東京都介護福祉士会	会長	ながしま まさき 永嶋 昌樹
10	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会	社会福祉法人 賛育会 中央区立特別養護老人ホームマイホーム新川 施設長	はにゅう たかし 羽生 隆司
11	公益社団法人 東京社会福祉士会	副会長	まるやま あきら 丸山 晃
12	東京労働局 職業安定部 職業安定課	職業安定課長補佐	まえだ しんじ 前田 信次
13	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 知的発達障害部会	社会福祉法人 恩賜財団 東京都同胞援護会 立川福祉作業所 所長	みやもと ひろみ 宮本 浩史
14	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 児童部会	社会福祉法人 聖友ホーム 児童養護施設聖友学園 施設長	わかまつ ひろき 若松 弘樹
オブザーバー			
15	東京都 福祉保健局 生活福祉部 地域福祉課	課長代理（福祉人材対策担当）	霜越 壮裕
16	東京都 福祉保健局 高齢社会対策部 介護保険課	課長代理（介護人材担当）	米津 理香
17	東京都 福祉保健局 高齢社会対策部 介護保険課	課長代理（介護人材調整担当）	岩本 智秋
18	東京都 福祉保健局 少子社会対策部 育成支援課	課長代理（ひとり親福祉担当）	高島 義弥
19	東京都 福祉保健局 少子社会対策部 保育支援課	課長代理（地域保育担当）	照沼 弘道
20	東京都 福祉保健局 障害者施策推進部 地域生活支援課	課長代理（障害福祉人材担当）	佐々木 名央
21	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会	総務部 部長	竹内 則夫
22	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会	福祉部 部長	松田 京子
23	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会	東京都福祉人材センター 人材情報室 室長	森 純一
24	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会	東京都福祉人材センター 研修室 室長	平賀 由香

専門部会検討経過

開催日	会議	検討内容
令和2年7月27日	第1回専門部会	東京都福祉人材センターの事業に係る現状分析
令和2年10月13日	第2回専門部会	東京都福祉人材センターの事業に係る現状分析 及び検討の方向性について
令和2年12月22日	第3回専門部会	検討報告書骨子案について
令和3年3月2日	第4回専門部会	検討報告書案について