

## 人材確保対応プロジェクト会議の活動経過と当面の進め方（案）

令和 3 年 7 月 14 日 (水)	<b>第 5 回会議 ※会議報告書参照</b> ○無資格・未経験者へのアンケート結果について <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の継続理由として、「働きがい」「役に立つ」との回答が多いことが印象的。</li> <li>・ 学校との関わりは、既存の繋がりがある施設を除いて、効果の実感が得られにくい。</li> <li>・ 不安のある人が 8 割。相談しやすい環境や、入職後のフォロー体制が必要ではないか。</li> <li>・ 介護の仕事を知る機会として、ブロック単位では入門研修、施設単位ではホームページの活用や動画での PR などがある。</li> </ul> ○今後の検討課題について <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 求職者の求める情報を考慮した情報・魅力の発信、既存の媒体の活用における工夫。</li> <li>・ 施設単位で人材確保に向けた取組を考えるきっかけになるような研修会場の場を設け、県域全体の底上げを図る。</li> </ul>
9 月 30 日 (木)	<b>第 6 回会議</b> ○情報発信と魅力発信に向けた取り組みの全体像について ○今後の検討課題について
12 月	<b>施設向け研修会の実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 無資格・未経験者を中心とした人材確保に向けた取り組みについて</li> </ul>
2 月	<b>第 7 回会議</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 具体的な情報、魅力の発信方法と既存の媒体の活用方法及び取組の優先順位の検討。</li> </ul>

### 県全域で一体となった福祉の仕事の魅力発信に向けた具体的な取り組み 目的・対象者の明確化⇒対象者を知る（情報共有）⇒目的達成に向けた効果的手法の検討

#### <目的・対象>

無資格・未経験者にスポットを当てて県全域の会員組織（協議会）ならではの魅力発信に取り組む。すそ野を広げる取組が各法人や関係機関・団体等で進められているが、無資格・未経験者の採用状況や課題について整理されたバックデータは少なく、福祉の仕事に関心を持ってもらうには何が必要か情報を集約・共有し、より効果的な取組方法を検討していく必要がある。プロジェクト会議の施設における現状や課題を整理しながら、人材センター等関係機関・団体との連携を図り、県内での必要な人材確保につなげる。

#### <取組内容>

- プロジェクト会議の施設で採用された無資格・未経験者へのヒアリング・アンケート調査の実施を通じて、相互の情報を共有する。 ⇒令和 3 年 2 月に実施済み。
- 1 を通じて得られた結果に基づき、無資格・未経験の求職者が希望・期待していることは何か、福祉の仕事に魅力を感じてもらえる方法は何かを考え、取組の優先順位を踏まえながらより効果的な取組を実施する。
  - 介護の仕事《業界》を知る取組（発信内容の工夫・媒体、手法の工夫）  
施設パンフレット等の作成、HP・SNS の有効活用、福祉系以外の学校への DM、新聞広告等によるメッセージの発信、施設長研修会等の開催 等
  - 働き方《職場・現場》を知る取組（知る機会の工夫・定着に向けた工夫）  
ボランティアや実習・インターンの受け入れ、学校訪問、就職相談会、かながわ高齢大会の活用、新任職員研修会・資格取得支援、相談しやすい環境づくり 等

# 情報発信と魅力発信に向けた取り組みの全体像

無資格・未経験の求職者が

介護の「仕事」と「働き方」を知る情報・魅力の発信を考え  
すそ野の拡大、就職・定着に繋げる

## ■介護の仕事《業界》を知る

### ○発信内容の工夫（発信例）

- ◆介護施設はこんな所
- ◆介護施設で暮らしている人たちのこと
- ◆具体的な仕事内容
- ◆基本的な就業条件
- ◆無資格・未経験者のフォロー体制
- ◆無資格・未経験で就職した職員の声
  - ・働いて感じたやりがい、魅力
  - ・入職後に習得できること、専門性
  - ・身体的、精神的な大変さ

### ○媒体・手法の工夫

法人・施設（単体）

- ＜役 割＞ 介護の仕事・採用に関する情報の提供
- ＜取組例＞ 施設パンフレット・チラシ等の作成 / ホームページ・SNSの有効活用

ブロック・協議会（集合体）

- ＜役 割＞ 発信の場、媒体の提供 / 求職者が求めることに関する情報の収集 / 法人・施設に向けた効果的な発信内容、方法に関する情報提供
- ＜取組例＞ ホームページ等の有効活用/ 福祉系以外の学校へのDM / 新聞広告等によるメッセージの発信/HW等のパンフレット配布/施設長研修会・事例学習会

## ■働き方《職場・現場》を知る

### ○知る機会の工夫

法人・施設（単体）

- ＜役 割＞ 職場に関する具体的な情報の提供、職場を知る機会の提供
- ＜取組例＞ ボランティア受入れ / 施設行事招待/ 実習・インターン受入れ / 学校訪問・授業講師

ブロック・協議会（集合体）

- ＜役 割＞ 求職者と求人施設・法人を繋ぐ場の提供
- ＜取組例＞ 就職相談会 / 学校訪問、企業説明会への参加 / かながわ大会施設紹介コーナーの有効活用

### ○定着に向けた工夫

法人・施設（単体）

- ＜役 割＞ 無資格・未経験者入職後のフォロー体制づくり
- ＜取組例＞ 新任職員研修・資格取得支援/キャリアパス・相談しやすい環境づくり

ブロック・協議会（集合体）

- ＜役 割＞ 法人・施設へのフォロー体制づくり
- ＜取組例＞ 新任職員研修

すそ野の拡大

就職・定着

## 対象者

新卒者

転職者

外国人

新たな  
すそ野

地域住民  
小中高生

大学・短大・高校

養成校

ハローワーク

※関係機関・団体  
との連携強化

## 法人・施設

- ・ 広告媒体、人材紹介会社の活用による定期的な求人募集
- ・ 職員からの紹介制度の導入
- ・ 実習生の受入強化、就職説明会への参加
- ・ 労働環境の改善（住宅確保、休暇、勤務時間の柔軟な対応）
- ・ 正社員登用
- ・ 資格取得、外部研修の費用負担、出勤扱いでの参加

## 社会福祉協議会

### 人材センター・人材バンク

- ・ 窓口相談、出張相談（4地域）
- ・ 福祉・介護就職相談会（県域・地域開催）
- ・ 介護人材確保対策推進会議
- ・ 福祉の仕事を知る懇談会、セミナーの開催
- ・ 福祉、介護人材の需要調査
- ・ 中高生向け福祉の仕事リーフレットの作成、介護体験の促進
- ・ 介護福祉士就学資金等貸付事業
- ・ ポータルサイトの運営
- ・ 外国人留学生等介護分野受入環境整備事業
- ・ 福祉・介護を知る体験事業

など

### ※かながわ高齢者福祉研究大会 施設紹介コーナー（大会実行委員会）

#### 老人福祉施設協議会

神奈川県高齢者福祉施設協議会

横浜市政協高齢福祉部会

川崎市社協老人福祉施設協議会

相模原市政協高齢者福祉施設部会

協働

- ・ 3つの課題別対応プロジェクト会議（介護報酬改定・人材確保・災害）
- ・ 協議会の研修会
- ・ かながわ高齢者福祉研究大会※

## 市町村

### 各行政ごとの取り組み

- ・ バスツアー、介護施設見学会
- ・ 介護施設就職相談会
- ・ 住居借り上げ支援事業
- ・ 資格取得補助金交付事業
- ・ 介護職復職奨励助成事業
- ・ 介護職員初任者研修受講料助成
- ・ 勤続表彰

※人材バンクの設置  
（川崎）

## 神奈川県

- ・ 人材センターの設置
- ・ かながわ認証・優良介護サービス事業所等奨励金
- ・ 介護フェアinかながわの開催

委託

## 会議報告書

会議名	老人福祉施設協議会 第5回人材確保対応プロジェクト会議	報告者 加藤
開催日時	令和3年7月14日(水) 午前10時～12時	
会場	神奈川県社会福祉会館 4階 第3・4研修室	

### 概 要

《出席者》担当副会長、委員7名（欠席：大津委員、古敷谷委員、坂本委員）、川崎市社協 白倉主事、県社協事務局 3名

進行：依田リーダー

#### 議題

依田リーダーの退任について

磯野副会長よりご報告。依田リーダーが、施設長から在宅部門へ移られたことを受け、8月をもってプロジェクト委員も交代することとなる。後任については、現在検討中。仁科委員から交代した古敷谷委員は、川崎の人材プロジェクトの委員長を務めている。

#### 1 無資格・未経験者へのアンケート結果について 1頁から3頁

事務局より令和3年2月に実施した、プロジェクト委員の施設の無資格・未経験での入職者を対象としたアンケートの結果について、資料に基づいて報告。アンケート結果をもとに意見交換。

#### 学校へのアプローチについて

- ・学校へのアプローチは、視野に入っていなかった。これまで、就職課へ訪問するなどしているが、学校から生徒へ伝わっているのか疑問に感じている。
- ・就職課へ訪問しても、求人ファイルに綴られるため、生徒の目に留まらなければ就職に繋がらない。
- ・大学の福祉学科の教授のゼミと繋がり、毎年ゼミ生が1～2名就職。10年程前から関わりをもち、歴代の先輩がいることもあってか、職員の定着率は高い。年2回、外部講師としてゼミに出席している。
- ・現場のノウハウを授業に生かせるとういのではないか。

#### 学校との関係・実習について

- ・実習から就職に繋がようと、エントリーをしたくても、既存の関係性があるため実習に繋がらない。
- ・横浜では学校も少なくなっており、実習生が入ってこない。施設と学校のバランスが取れていない。
- ・数少ない実習生の取り合いになっている。

#### すそ野を広げるための取り組みについて

- ・介護の仕事は、事前に資格がなくても始められて、入職後の取得なども可能な職業である。そういった入口のハードルを下げる工夫をしながらも、既存の職員の負担を考えるとハードルを下げるバランスの難しさを感じている。
- ・入職後1週間研修 現場という流れにしているが、入職前の不安の高さを見るともっと長くした方が良いのかとも思う。

- ・団体として、合同で集中的に研修できる仕組みがあると良いのではないかな。
  - ・毎年新卒を 2～3 名採用しているが、リクルート（有料）などに研修を依頼している。合同の研修会があれば、県内で同期が作れ、相談しやすい環境を作ることや定着にも繋がるのではないかな。
  - ・学生が減り、学校の先生にもし余力があるのであれば、関わりを持ってもらえると良い。
  - ・学校と施設間で、インターンシップが実施できると、働くイメージを持ってもらえるのではないかな。
- ある学校から、インターンシップの提案を受けた。実習よりさらに詳しく、3 か月ほど関わる内容。
- ・基礎知識や、全体の業務内容を知りたいという人は、いきなり「初任者研修」は受講しない。
  - ・相模原では、就職支援センターが入門的研修を実施している。開催回数は多くないが、募集をすると受講生は集まっている。20 代から 50・60 代まで幅は広い。
  - ・入門的研修のような場で、職場紹介にも繋がれると良いのでは。家事援助から入ってもらい、段階的に業務を任せていったらどうか。
  - ・入門的研修には、すそ野を広げる目的がある。しかし、行政からの委託事業であるため、施設へ委託されない限り実施できないもどかしさがある。足元で行えると良いのだが。
  - ・支援の様子や中身など、コンテンツを用意して ZOOM 配信するというのはどうだろうか。
  - ・コロナでオンライン化が進み、施設の取り組みとして各部署で動画作成し、ホームページにアップした。（かないばらオンライン：youtube）動画作成では、良い部分を見せていけるので、効果的に感じた。

#### 日頃の採用活動とアンケート結果から感じること

- ・工夫として、「切れ目のない求人掲載」という回答があったが、ハローワークならまだしも、ネットで求人がずっと載っていると、ブラックなイメージを持たれるのではないかと感じていた。
- ・ホームページを改修した際に、トップ画面に「新卒」「中途」と明確に掲載した。中身では、職員の体験談などを掲載しているのだが、改修後にホームページを見た人の応募が増えた。
- ・ホームページに、「中途採用は行っておりません」と掲載しているのだが、それでも応募してくる方と面接をしてみると、やはり熱意があり、良い人材が採用できる印象である。
- ・ホームページもスマホ対応が求められる。現在は職員で管理しているが、プロに任せるべきか悩む。
- ・自施設では、コンサルを受けてホームページを作成した。
- ・ブログを最低でも週 1 回更新している。更新が多いと、活気がある印象を与えられる。
- ・各施設、独自の努力をしているが、コンサルごとに指摘することもある。比較できるような話を聞ける場があると良い。
- ・職員の継続の理由として「働きがいがある」「役に立つ」の回答が多く、想像以上に介護の仕事に魅力を感じていることが分かった。そこが伝わるよう、表現や伝え方の工夫が必要。

## 2 今後の検討課題について 3 頁、4 頁

事務局より、アンケート結果より着目すべき点と、アンケート結果から考えられる関心度に合わせた取り組みについて説明を行った。

#### プロジェクト会議の今後の取り組みについて意見交換

- ・4 頁の「介護の仕事に関心がない」の項目は「何かの仕事に就きたい人」と捉えた方が良さそう。
- ・チラシ、パンフレットの作成では、活用の仕方が重要である。ホームページや動画のような Web 上で

のアプローチと並行して、データでも提供できると良いのではないかな。

- ・ハローワークで説明を添えて配布してもらうなど、パンフレット配布の効果を高めるには、人が媒介する必要があるだろう。

- ・説明する場と有効なパンフレットとデータ活用が一体的に行えると良い。

- ・高齢大会のホームページは、年間契約で維持している。会員施設ホームページへのリンク付けなど、施設情報も得られるコンテンツを用意して、活用できると人材センターのホームページとの差別化にもなるのではないかな。

- ・ハローワークに掲載する求人情報等、文字がメインになってしまう。新しく作成する場合、QR コードから、5 分程度の PR 動画が見られるようなものになると良い。

- ・ホームページの作成についてなど、施設として人材確保に向けた取り組みを考えられるような研修会を実施することで、県域全体の底上げを図れると良い。

- ・アンケート結果について、文章で示すような報告書ではなく、見た目にインパクトのある書き方でキーポイントになるところをまとめられると良いのではないかな。

今後の流れについて

- ・本日の協議内容をもとに、事務局にて具体的な取組について整理し、たたき台を作成する。

### 3 その他

次回プロジェクト会議は、9 月・10 月頃の開催予定とする。

以上