



質疑応答・パネルディスカッション

Q 施設業務の課題整理の仕方は？

佐藤氏（あさがおホール）の発表でケア・アシスタント導入準備について、施設業務の課題整理をして職員へ説明したとあった。課題整理の仕方について、どのように実施したのか教えてほしい。細かな課題まで出したのか？

A 間接（周辺）業務の洗い出しを行った

課題整理の主導は責任者（主任・副主任・リーダー）で行った。相談しながら、細かな課題を出した。ケア・アシスタントに関連することであれば、周辺業務の洗い出しをした。

Q 対策・取組に繋がる課題整理方法とは？

坂本氏（むらおかこぶし園）の発表では課題を整理したからこそ、いろんな取り組みができたはず。課題整理をするきっかけやどんな話し合い・課題整理したのか？

A 職員が実際に困っていることを把握することから始める

毎月、ユニット会議をしている。責任者や現場職員が参加するなかで話し合いをしている。また、職員アンケートをしたことが大きい。率直な意見を整理した。辛辣な意見もあったと思う。普段言えない意見を集められたことが課題整理と解決のきっかけになったと思う。

Q 「働きやすさ」が人材確保に直結するのか？

谷岡氏（ハローワーク豊岡）の発表では求職者が働きやすさを見ているとあった。働きやすい環境を整えることは人材確保に必要なのか？

A その通り

働きやすい環境作りは大きな影響を持つと思う。今働いている人が離職しないことにも繋がると思う。病院系の施設からも離職に関する相談もあり、そういった所へは一般論的に働きやすい職場づくりの助言をすることがある。

Q ケア・アシスタントやパート職員の集め方は？

アシスタントや周辺業務を担うどうやって募集した？
期待した年齢層だったのか？

A 近隣地域にチラシの配布・Instagramで周知（佐藤氏：あさがおホール）

チラシ配布とInstagramで記事をUPした。年齢層については高め。50～60代。20代も一部いた。男性は少なめ。

A ほとんどが口コミと職員の紹介制度（坂本氏：むらおかこぶし園）

口コミで人を集めるには職場環境が整っていないと紹介できないと職員から言われた。地域交流事業から入職につながった人は少ないが、施設の知名度が上がれば選択肢に上がってくるのではと思っている。

Q 求職者に対し、介護の仕事内容が見えるようにすることが大切なのか？

A 年代にかかわらず、現場の雰囲気は見てみたいようである（谷岡氏：ハローワーク豊岡）

職場の雰囲気や現場を見たい、体験をしたいが色んな年代の求職者に共通しているところだと思う。

Q 対象に保護者を含めた就職説明会はあるのか？説明会の開催場所に商業施設は有効か？

若者求職者の親への説明会などは行っているのか？

商業施設でのPRについて、集客した人の年代や属性が変わったのか？

A 保護者を含めた説明会は今後の取組に活かす予定。商業施設で説明会を行うと子育て世代の参加もあった。（谷岡氏：ハローワーク豊岡）

3月に大学の企業説明が解禁になる時期に但馬でも全業種で企業面接会をしている。そこに保護者に向けての説明会ができるようなことを考えている。その他にも大学の低学年も対象にしたい。

商業施設での説明会では20～30代の人もいた。子育て世代は子どもの体調不良や参観日など急に休めることを希望している人も多かった。そこへの対応ができることも必要かと

Q 子育て世代が働きやすい工夫は何かしていることがあるか？

A 急な欠員をカバーできる体制が必要（坂本氏：むらおかこぶし園）

パート・正規どちらも子育てだけではなく、両親の介護している職員がいる。どうしても急遽欠員することもあり、どうしてもその穴を埋める必要がある。

むらおかこぶし園ではリーダー・主任級がどこのユニットにも入れる体制を作ったことが功を奏していると思う。

常勤を退職した人も、短時間勤務で再雇用している人もいる。そういう人を急遽欠員が出たときのリザーバー（補欠）になって貰っている。

Q 雇用形態が多様化する中で、課題や展望を聞きたい。

A 職員とコミュニケーションをとるところから（佐藤氏：あさがおホール）

職員との関係性作りが大切。坂本さんのスライドにもあったが、面談・面接を外国人も

含めて行って意見を聞いている。雇用形態は違えど、役割がある。ケア・アシスタントは身体介護できないが、周辺業務を担って貰うことで、利用者へのケアが向上しているという説明を行うようにしている。

人材確保について希望が満載かといわれると厳しいが、ケア・アシスタントや外国人材や実習生を大切にしたいと個人的には思う。

A 全職員との対話が重要と思っている。(坂本氏：むらおかこぶし園)

施設への意見について、声の大きい人、言える人、言えない人がいると思う。施設長を含めた責任者レベルで秘密会議を行うこともある。働きやすい職場づくりのため、人間関係から人員配置を考えることもある。

職員の平均年齢 49 歳と発表したけど、外国人介護人材が 20 代なので日本人の職員は 50 代が多い。一定数は外国人介護人材にも頼らないといけないと思う。

外国の人が施設で働くことが一般の人にとって介護という仕事に就くことのハードルを下げたと思う。

A 職場の雰囲気作りは本当に大切 (谷岡氏：ハローワーク豊岡)

近々、但馬産業大賞があり、賞の中には働きやすい事業所大賞がある。そこにエントリーしている企業は休みをしっかりと取れる・有休取れない職員がいれば、どうすれば取れるのか考えるなど配慮がある企業が多い。

求人関係ですが、求人票で経験者優遇って表記されると、求職者目線では経験者でないとかとだめと思ってしまうので避けて貰うと良い。

働きやすい労働環境づくりと人材確保は表裏一体か。働きやすさ・良い職場の雰囲気を求職者に見せることができるようになるためには業務の見直しから

このシンポジウムは年齢層に応じてどんな求人を展開すれば人材が確保できるのかと思い企画したが、シンポジストの発表からはまずは職場の課題の整理・分析をすべきであった。

今こそ働きやすい環境作りをしないと、人材確保や定着につながらないのではないかと考えた。

求職者の傾向を見ると、「介護の仕事が嫌」という人は思ったよりは少なく、選択肢には上がっていることもわかった。その人たちをいかに介護現場に集めることが大切で、そのためには現場の雰囲気や業務の見える化が必要になる。求職者のライフスタイルに合わせた働き方を準備出来るかも重要である。

働きやすい労働環境を作ることで、地域交流や地元の学校との繋がり（若年層への介護のしごと PR）を持つことができ、将来の介護人材確保への先行投資ができるのかもしれない。

今回のシンポジウムの内容を踏まえ、それぞれの職場の課題を整理するところから始めてはいかがだろうか。人口減少社会においては、これまで以上に重要な取組になると思う。まずは直接業務と周辺業務に分けてみてはどうだろうか。