



地域のしごと地域福祉フェア（上）
求職者と求人施設・事業所をつなぐ人材センター情報誌「YELL（エール）」（右下）

県 内の全職種の雇用情勢は改善しつつあり、有効求人倍率は1.0倍を超えていました。一方で、福祉・介護の業種においては求人が増加し、人材不足の状況が続いており、福祉人材センターの求人・求職の年度別統計（平成27年1月末）では、有効求

人倍率は4.27倍を超えています（※有効求人倍率1,329人、有効求職者数311人、採用数146人、相談件数6,398件）。

職種別求人倍率では介護職（ホームヘルパー以外）とホームヘルパーの求人が全体の55%を超えている状況です。

平成26年度岩手県社会協議会会員施設の実態調査

によると、介護人材が充足している法人は37.5%、不足している法人は62.5%。不足している職種は介護職30.8%（介護福祉、ヘルパー）、保育士28.4%、看護職21.3%となっています。

また、今年度1月時点の保育所・保育士支援センターの新規求職者数88人、新規求人数170人、相談延べ件数は671件。うち37人を採用につなげています。

人材確保のための取組み

福祉人材センターでは福祉・介護分野の人材確保を図る取組み方策を次の通り整理しました。

①有資格者や就労経験者等、即戦力のみを求めるのではなく、熱意のある人（無資格・未経験）

を採用後に育成しながら資格取得を支援する意識改革の促進。

②待遇改善やキャリア形成の促進（賃金・手当への改善、研修・非正規から正規雇用への登用）。

③有給休暇の取得や子育て中でも働きやすい職場環境づくり、夜勤軽減、短時間勤務など、勤務条件緩和の促進。

④高年齢者層や定年退職者の中で福祉の仕事をしてみたい人、関心のある人の積極的な活用促進。

⑤相当数いる潜在有資格者（介護福祉士、保育士）の再就職を支援する取組み。

⑥県民に対する福祉・介護へのイメージアップの推進（介護の日

のイベント等）。

⑦中学校・高校からの福祉の仕事への関心や理解を高める活動の推進（職業選択・進路選択の対象と見てもらう）。

また、県内6圏域に配置しているキャリア支援員が出張相談などで福祉職への就労支援を行なうとともに、学生や一般求職者を対象とした「地域就職フェア」や「各種講座」などを開催し、福祉人材確保につとめています。

福祉・介護人材の確保

～現状と今後の取組みについて～

福祉人材センター事業及びマッチング支援等事業を通した人材確保のポイントと好事例

■採用基準の見直し

求人側（採用側）の傾向としては即戦力を求め、資格や経験を重視しきることで、人材確保ができないケースもあります。やはり応募者のやる気が大事で、採用基準としては、どの業種においても「熱意・やる気」があるかどうかが重視されており、技術・経験だけでは採用してもすぐ退職してしまう傾向があります。

求められるべきはスキルより人柄・協調性と思われます。

■定着促進（離職防止）

介護労働に関する調査によると福祉業界では一般企業に比べて特に「法人や施設・事業所の理念や運営に不満がある」「仕事内容のわりに賃金が低い」との訴えが多く見られています。

定着促進のためには給与・待遇改善はもちろん、不満要因として「仕事の範囲が不明確な場合がある」ことが挙げられていることから、仕事内容を明確に伝えることや、採用後

の育成、やりがい度を高めるキャリアアップが重要となります。

■ホームページの活用

一般企業に比べて福祉関係のホームページは画一的で、訴求力・アピール力が足りない印象を受けます。学生や若い世代が得たい情報の提供が重要で、従事者自身が発信するページや職員向けの行事・研修などを積極的に掲載していくことが効果的と思われます。

■多様な募集方法

募集方法の工夫として、一般企業で通常行われている採用活動のうち、福祉業界ではまだ取組まれていないことが多いことからまだ伸びしろがあります。①ハローワーク及び福祉人材センター等無料職業紹介所への求人登録②就職フェア、ガイダンスへの参加③求人情報誌、求人サイトへの求人広告掲載④職員からの紹介⑤自前のホームページ作成など。

■効果的な求人票

求人票の書き方の工夫。求人票プラスアル

ファの情報（セールスポイント等）の掲載が重要です。

■施設見学の開催

求職者が持っている先入観やイメージを払しょくし、福祉施設・事業所の仕事内容を正しく理解してもらうためには、施設見学会が効果的。見学会参加者が応募につながっている事例もあり、また福祉施設が自ら介護職員初任者研修を実施し、介護職の養成に取組み、修了生を職員採用に結びつけている事例もあります。

■高年齢者層の積極的な活用

定年退職後に他業種での就労経験しかない人が、福祉・介護の仕事をしてみたいと相談窓口に来所してくるケースもあります。

人材を確保するためには高年齢者層へのアプローチもひとつの方策であり、介護現場では介護福祉士の補助的な仕事を担ってもらうことで、介護福祉士が仕事に専念できる体制づくりを進めている施設・事業所もあります。