

経営者として抑えておくべき動向とポイント

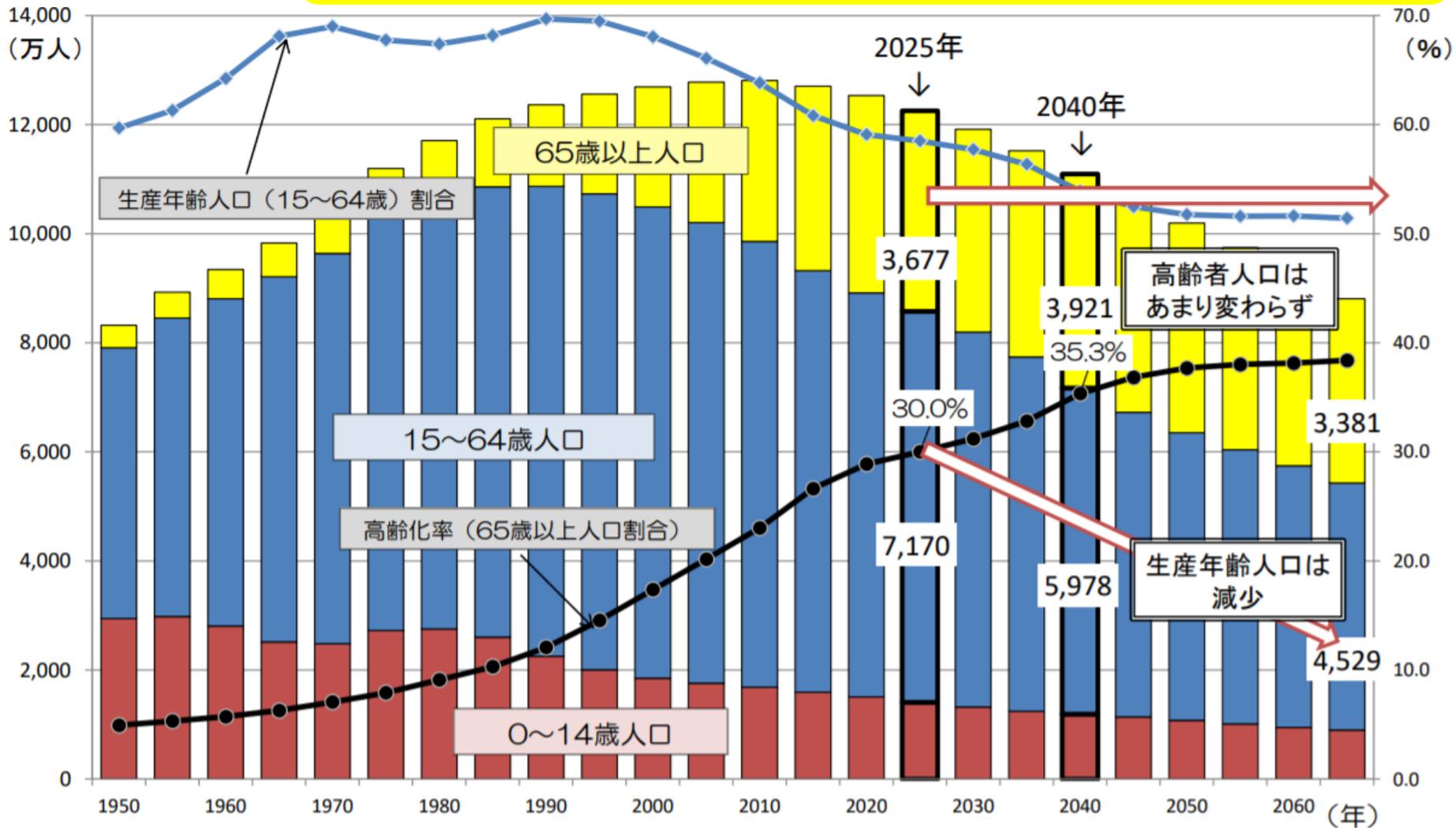
福祉人材を取り巻く環境 とこれからの人材確保

全国社会福祉法人経営者協議会
福祉人材対策委員長 山田 雅人

我が国の人口の推移と見通し



- ・ 高齢者人口は2025年～2040年まで微増、以降は微減
- ・ **生産年齢人口は継続的に減少**



“働く”ことの価値観



働くことや転職に対する価値観は大きく変化

「就労等に関する若者の意識」(内閣府)調査結果のポイント

- 1 働くことに関して多くの若者が不安を抱えている(収入、人間関係、仕事と家庭の両立等)
- 2 仕事より家庭・プライベートを優先したい若者が増加
- 3 転職を否定的に捉える若者は少ない

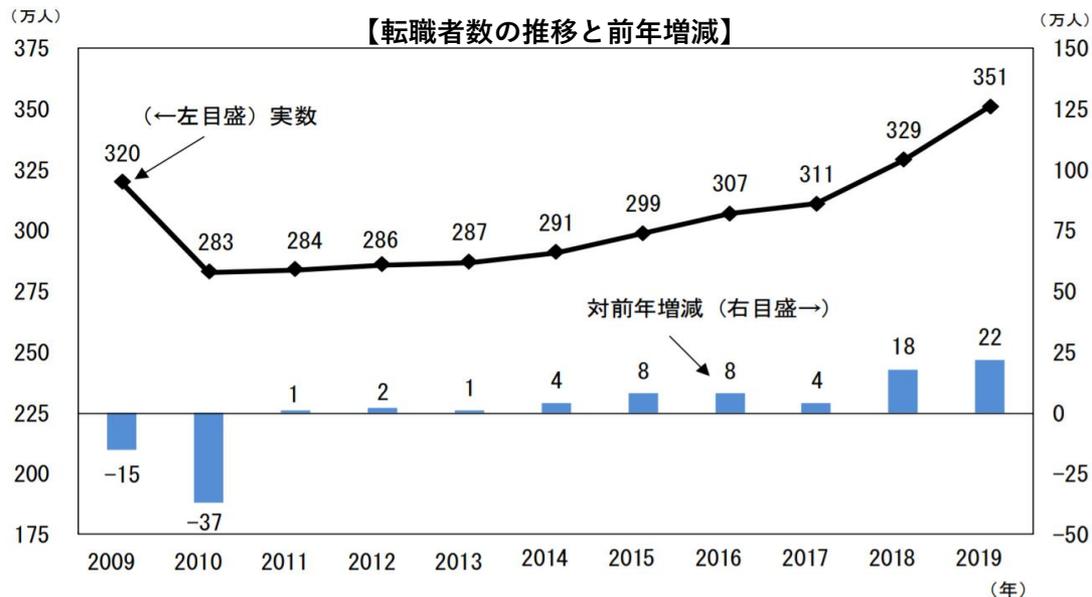
仕事よりも家庭・プライベートを
優先する若者の割合

H23年度 52.9% (n=3,000)

H29年度 63.7% (n=10,000)

【2019年転職者数について】

- ① 転職者数は351万人と過去最多
- ② 15～24・25～34歳のポイントが大きく上昇
- ③ 55～64・65歳以上で過去最多
- ④ 前職離職理由⇒「より良い条件の仕事を探すため」が最多



“働き方改革”のとらえかた①

「働き方改革」には、**2つの柱**があります。

- 長時間労働をなくし、年次有給休暇取得促進等により多様なワーク・ライフ・バランスの実現をめざす
- 働き過ぎを防ぎ、健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を促進する

長時間労働の
是正

多様で柔軟な
働き方の実現

雇用形態に
かかわらない
公正な待遇の確保
(同一労働・同一賃金)

- 雇用形態を問わず、待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする



パワハラ
防止措置の
義務化

「パワハラ防止措置の義務化」は
働き方改革のもう1つの
重要な柱ともいえます

職場において行われるパワーハラスメントは、①から③までの要素をすべて満たすものを指します。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

“働き方改革”のとりえかた②

経営者が認識しておくべきねらい、背景

労働者の健康問題

長時間労働による過労死問題やメンタル不調者など、労働者の健康問題が背景の1つにあります（メンタル不調には、職場におけるハラスメントも大きく影響します）。

非正規労働者の意欲をそこなう

正規・非正規の不合理な処遇の違いは、非正規労働者の意欲をそこなうことにつながりかねません。労働生産性の改善手段の1つという意図もあります。

長時間労働が仕事と家庭の両立を阻む

長時間労働は、仕事と家庭生活との両立を困難にし、女性のキャリア形成を阻んだり、男性の家庭参加を阻む原因ともなっています。

多様な働き方の推進がカギ

少子高齢化・人口減少社会のなか、女性や高齢者などの多様な働き手の参画を図っていくことが必要となります。多様な働き方の推進により、女性や高齢者の労働意欲を阻害する要因をなくしていこう、ということです。

“働き方改革”のとりえかた③

枝葉の対処に終始するのではなく、働き方改革の趣旨を正確にとらえる

働きやすさ

働きやすい環境をつくり
人材を呼び込まなければ
事業の継続すら困難

働きがい

法人ごとの魅力
働きがい
を充実させることも必要

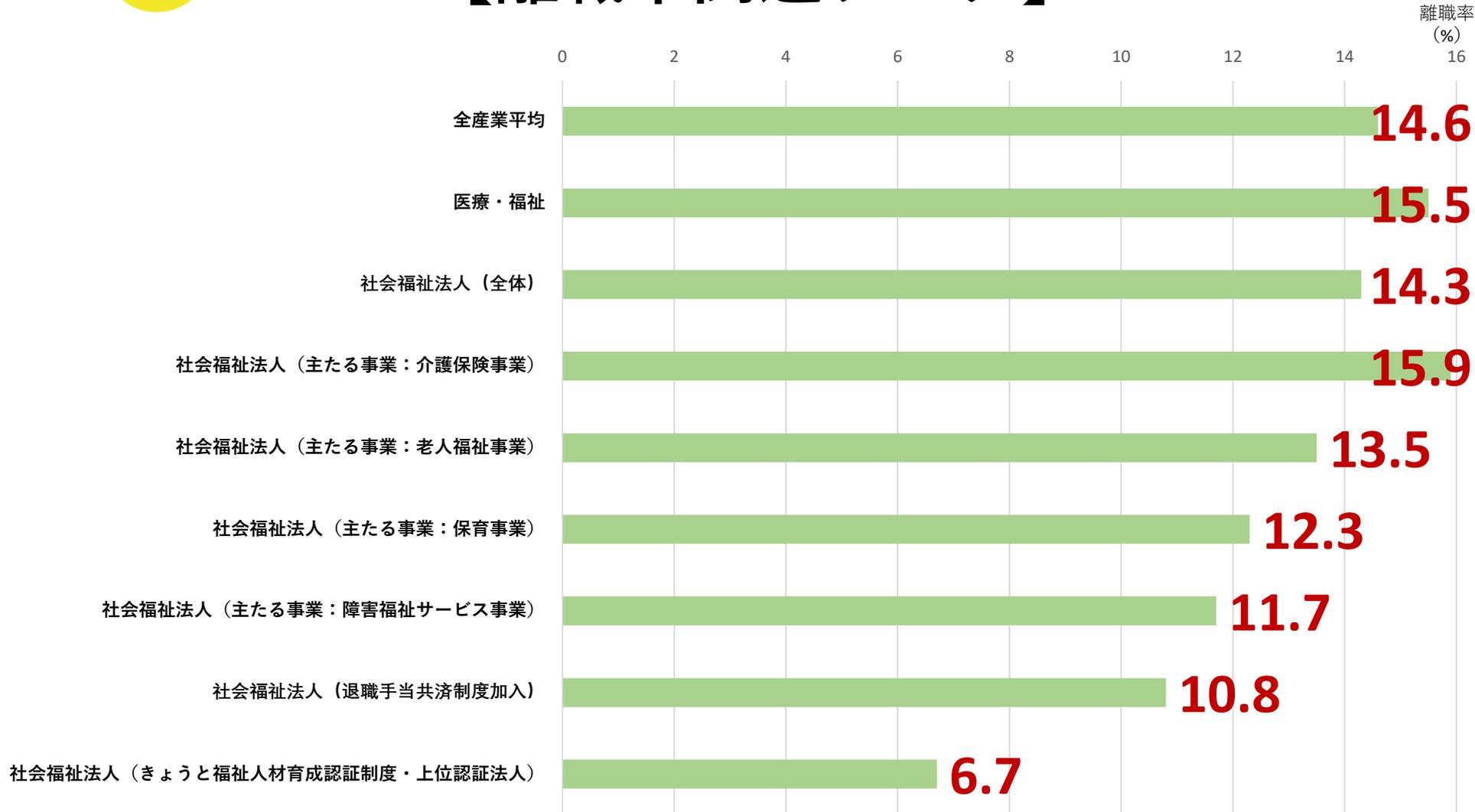
処遇・待遇

他産業との競争を踏まえ、
引き続き賃金面での
充実も必要

**職員満足度を高めるとともに、
安定的に質の高いサービスを提供し続ける
ために、「働き方改革を活用」する**

離職をとりまく動向①

【離職率関連データ】



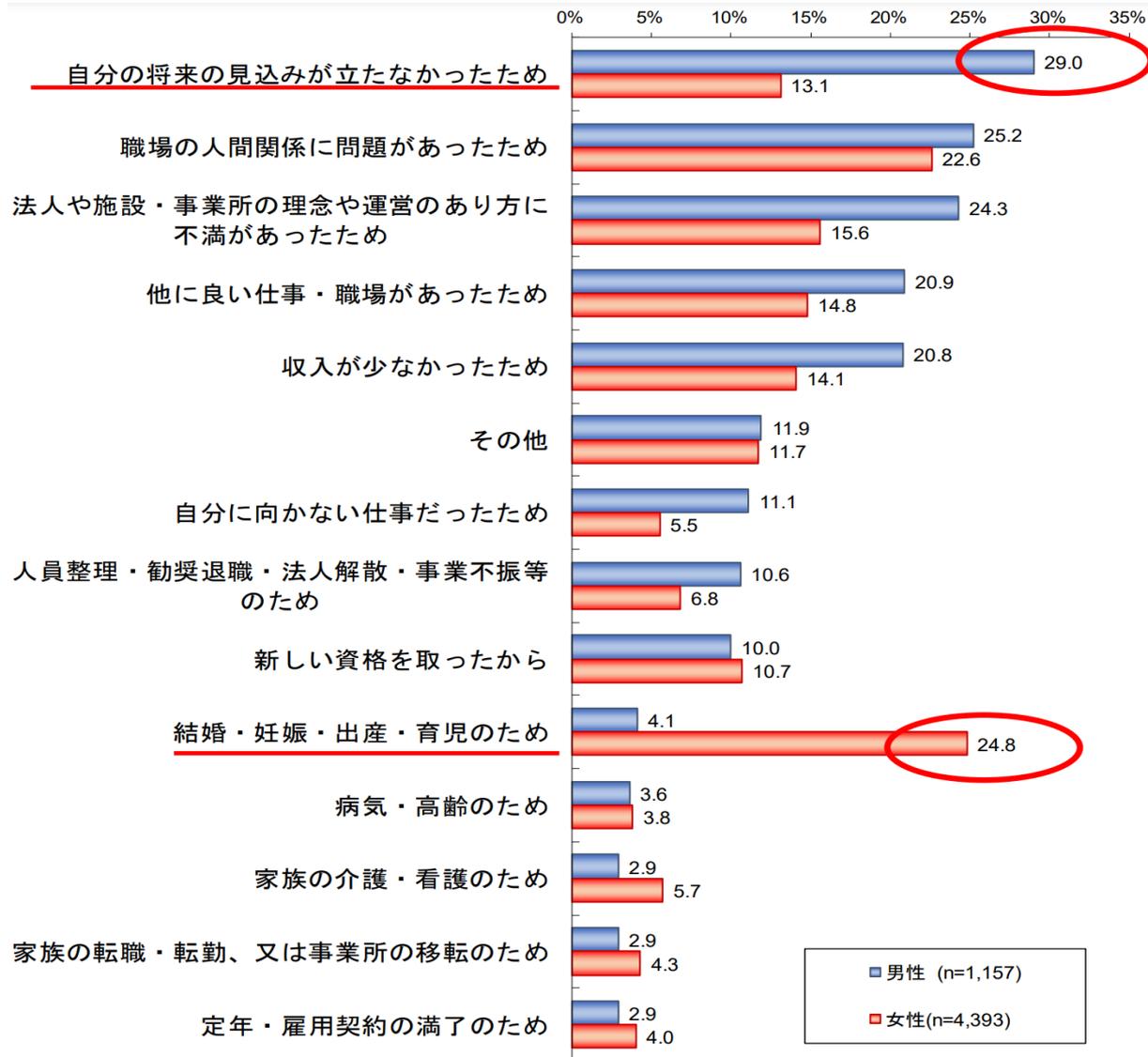
出典①：厚生労働省「平成30年度雇用動向調査結果」

出典②：福祉医療機構ウェブページ「平成30年度 退職手当共済制度からみた福祉施設職員の状況」

出典③：京都府「京都府人材確保総合事業について」

離職をとりまく動向②

【介護関係の仕事をやめた理由（複数回答）＜男女別＞】



採用と離職について



新卒採用のあり方の見直しと多様な人材へのアプローチ、
離職防止など、**多面的に施策を検討**する必要がある

【特養における人材を取り巻く状況】

※1施設平均

要員不足状況（人）	3.75 人
平均退職者数（人・年度内） <small>※定年退職を除く</small>	8.2 人
新卒採用者数（人・年度内）	1.0 人

出典：福祉医療機構「平成30年度「介護人材」に関するアンケート調査」

-3.75人（不足数）

= -8.2人（退職者） + **1**人（新卒者） + **3.45**人（新卒以外）

厳しい状況下でも 「質」への意識を

「量の確保」を最優先で考えなければならない状況

Ex.職員数を十分確保できず、現場の職員の負担を考慮した勤務体制を組むことが難しい etc



一方、経営者としては、
「質の確保」を常に意識することが重要！

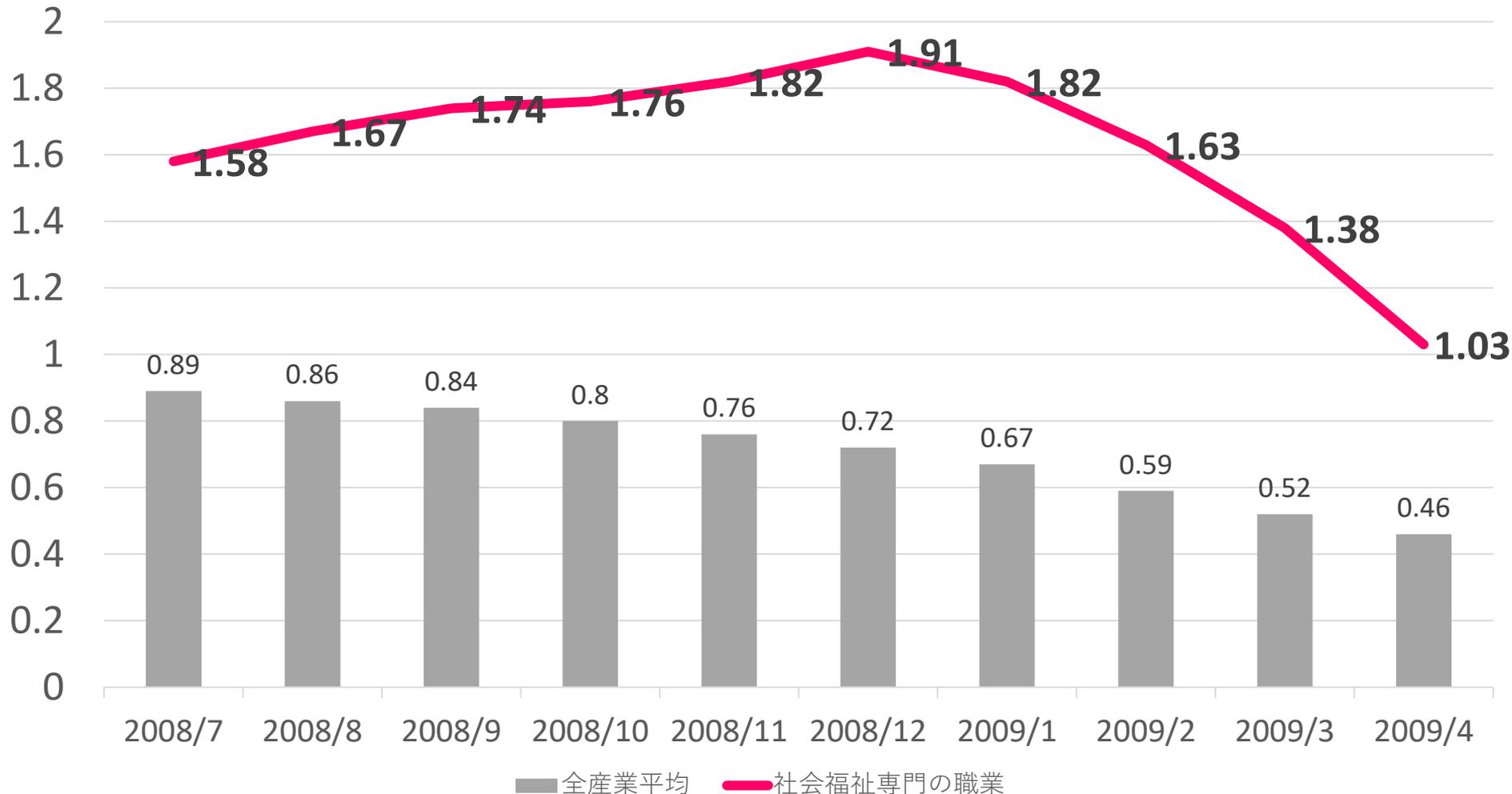
※「雇用リスク」、さらには「サービスの質」に大きな影響を与える可能性

厳しい状況であっても、
採用要件を明確化することが非常に重要！

新型コロナと有効求人倍率①



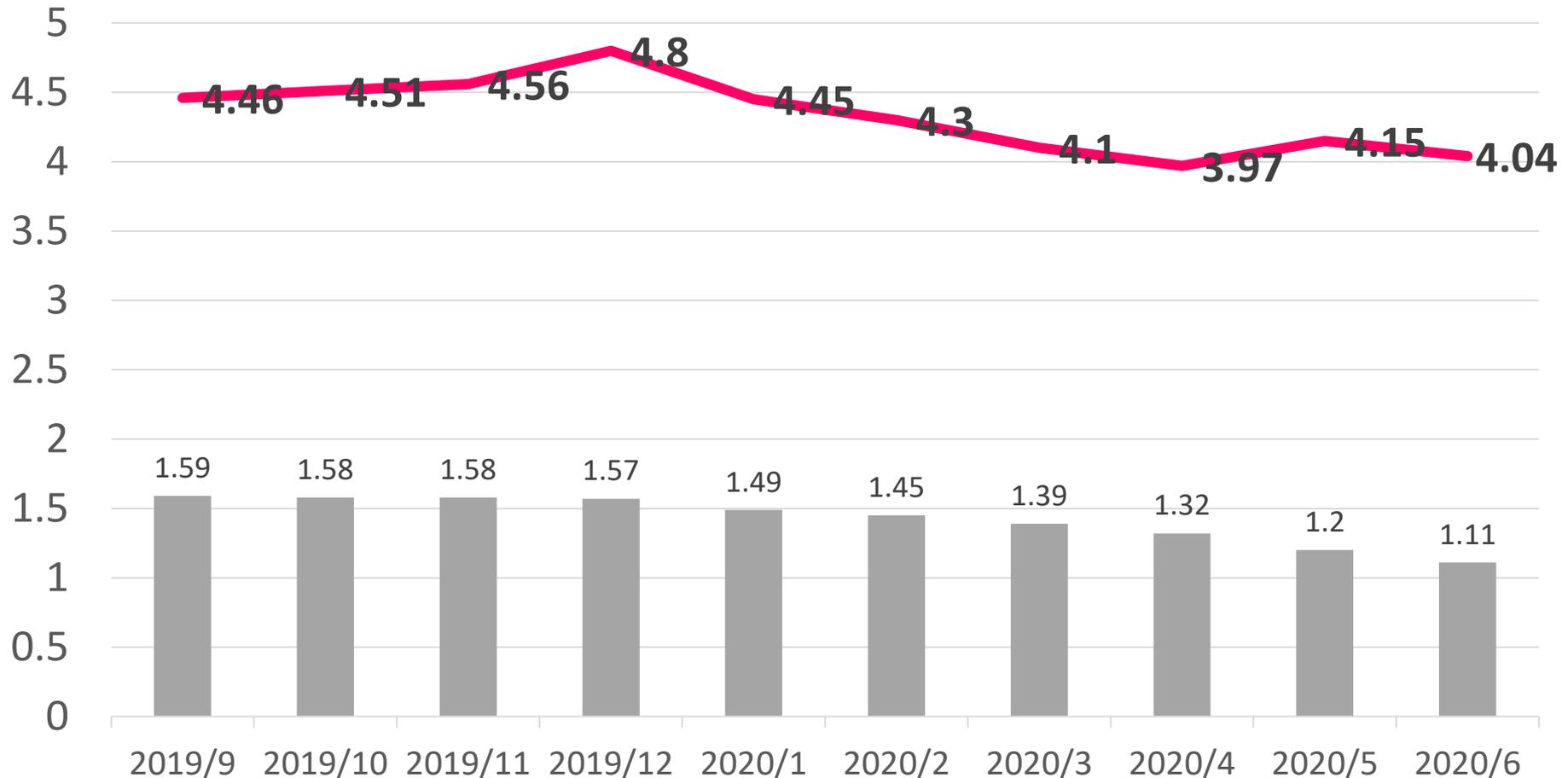
リーマンショック後の有効求人倍率の推移について、
全産業平均と同じく、**倍率低下**



新型コロナと有効求人倍率②



- コロナ禍の有効求人倍率について、全産業平均は下がっているものの**介護サービスは高い水準で推移**
- 事業者にとって**依然として採用が厳しい状況**



まとめ ①

生産年齢人口
の減少

女性、高齢者、障がい者、外国人など
多様な人材をターゲットとする



ターゲットにマッチする方法を検討し、
採用手法を拡大する

経営者として、「人手不足」という視点だけでなく、多様性を職場に取り入れることで

- ・職場活性化、職場環境の向上
- ・新しいアイデア・気づき
- ・生産性向上

などにもつながることを理解することが重要

※実際に外国人介護人材を受入れている職場の多くが「職場に活気がでる」と回答

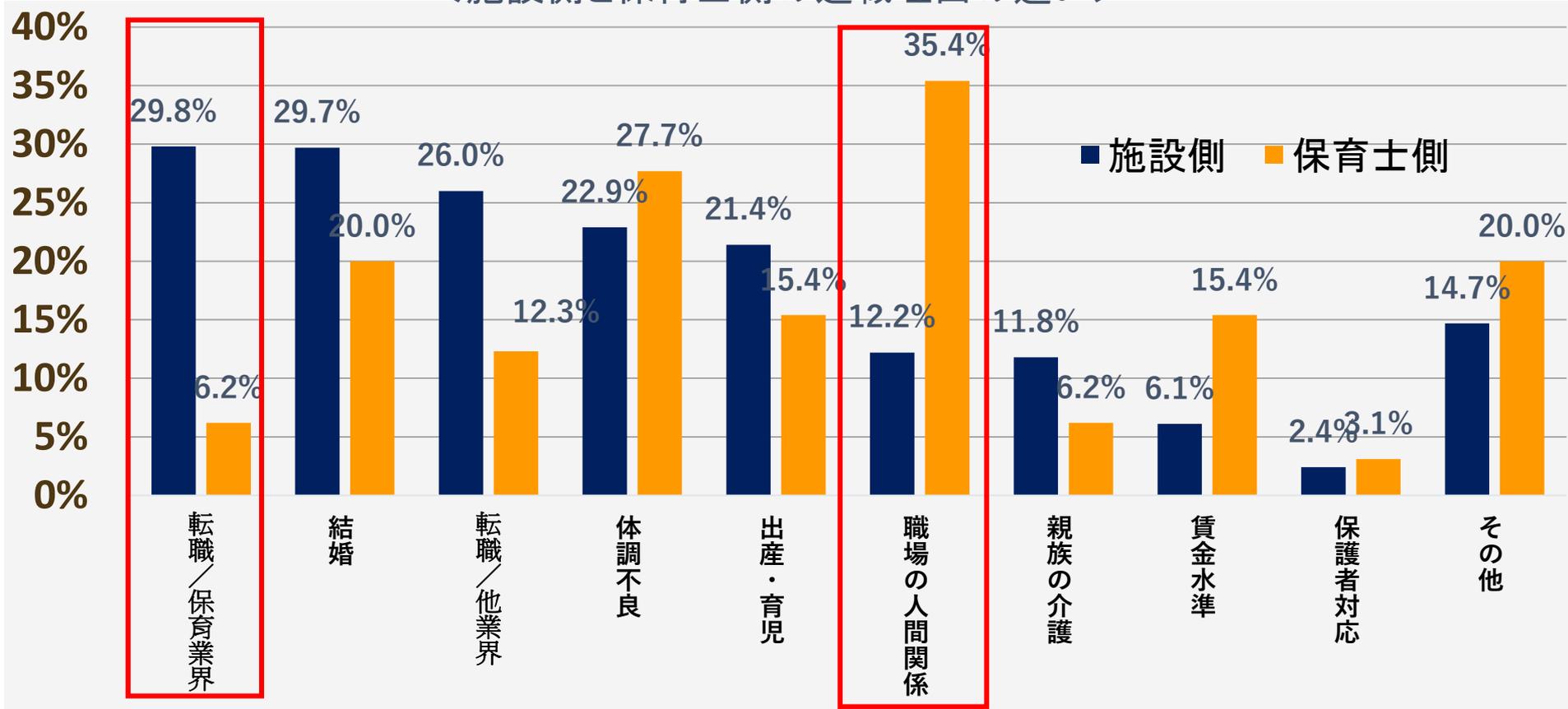
まとめ ②

労働観の変化



働きやすさと働きがいの向上
を実現するための施策について検討しましょう。

＜施設側と保育士側の退職理由の違い＞



まとめ ③

人材確保⇒あくまでも、 採用と育成と定着がセット！

※今いる職員の育成・定着・離職防止の取組が重要

人材の確保

「採用」した職員が「育成」「定着」により戦力化されることが重要

「採用方法」や「ターゲット」を多様化・拡大
福祉人材確保マニュアルも参考に

採用

育成・定着

働きやすく、やりがいの感じられる
職場づくり
アクションプラン2020を活用して
自法人の取組をセルフチェック！

生産性の向上の取組
ICT、ロボット、AI等の
積極的導入、活用など

自法人の離職率を確認し、
離職理由を分析

離職

「働き方改革」への
着実な対応

ハラスメント防止の徹底
「パワハラ防止措置」の
義務付け

自法人の労働災害状況
もチェック

離職防止