

「大阪府における介護・福祉サービスにおける求人求職の動向」

大阪府福祉人材センター 所長 上田哲夫

1 大阪府下における求人・求職の動向について

- (1) 福祉人材センターの有効求人倍率の動向
- (2) 求人・求職登録者数の推移
- (3) 分野別の求人・求職者の内訳
- (4) 職種別の求人・求職者の内訳
- (5) 分野別、職種別、雇用形態別の有効求人倍率の推移
- (6) 求人段階の賃金の変化
- (7) 求職者、求人者の内訳、質的な変化

<参考> 別紙1 「大阪府下における求人求職の動向について」

別冊 大阪府社協老人施設部会実施の「介護職員の業務に関する意識調査」

2 人材確保難の状況に対して取り組んでいる点

- (1) 大阪府社協老人施設部会との共同事業
 - ①人材確保対策会議
 - ②介護職員の意識調査等
 - ③社会福祉士養成校及び介護福祉士養成施設協会との意見交換会
- (2) 看護師等の充足困難職種を対象とした就業体験・職場体験
 - ①看護師ワークセミナーの開催（ナースセンター共催で開催）
 - ②施設見学会の開催
 - ③看護職及びケアマネージャーの求人情報紙を作成し毎月ナースセンターに送付
 - ④人材確保のため、ナースセンター主催の移動相談に同行し登録推進
- (3) 19年度に向けた活動の強化
 - ①福祉系学校や関係団体への訪問活動の強化
 - ②ヘルパー講習会修了者への登録推進
 - ③福祉系学校等との連携及び意見交換会の継続実施
 - ④就職フェア開催時期の早期化及び老人施設部会開催のフェアへの協力支援

3 今後の人材確保として必要と思われる点

(1) 雇用条件の改善および職場の魅力づくりについて

福祉分野が人材確保難となったのは、全体的な雇用環境の改善の結果であるとともに、福祉の職場の労働条件に対する働く側からの厳しい評価であると受け止めている。売り手市場となったことは業界にとっては厳しい事態であるが、一方では、従来の雇用管理・人事管理を改革するチャンスであり、福祉・介護業界をあげて、働く人から選ばれるような業界に自己改革していくことが必要と考える。

求人事業所側は、職員が仕事を通じて自己実現できるような職場にするため、資格取得を支援する、研修を支援する、利用者と個別にかかわれる仕事とする、職場の運営に職員を参画させるということが大切である。

また、採用活動については、施設見学、体験就業の受け入れ、採用活動の早期化など、働く人に選んでもらうために自職場を理解してもらうより丁寧な取り組みが必要である。福祉人材センターは事業所と協力してこうした取り組みを広げていきたい。

(2) 福祉人材センターの役割について

福祉人材センターは、働く人から選ばれる業界となるために、労働市場の環境を整える役割がある。こうしたなか、全国的に求人情報提供の情報システムを刷新し、各事業所が、自職場の資格取得・研修支援などの取り組み、働き続けやすい労働環境の整備などにどれだけ取り組んでいるかという、情報を公開できる仕組みを設け、現在、事業所に利用を働きかけている（別紙2参照）。無料職業紹介事業の求人情報は入り口段階の労働条件だけを示すもので、求職者が職場を選ぶ情報としては有効ではない。こうした情報によって求職者が選択できる環境を整えることで労働条件が改善に向かう一助となることを期待している。事業者、求職者それぞれが、相互に選べる環境をつくり、良質な者が選択されるようにすることが、労働市場における福祉人材センターの役割ではないか。

潜在している介護福祉士資格保有者等の掘り起しが福祉人材センターの大きな役割であるが、潜在者にアプローチするこれといった決め手がないのが現状である。福祉人材センターが単体でできることは限られており、各地のハローワークや学校との連携、事業者組織や職能団体と連携し、フェアなど共同しての広報活動に取り組むこと、送り出す学校と事業者団体などとの共通認識づくりなどを進めていきたい。

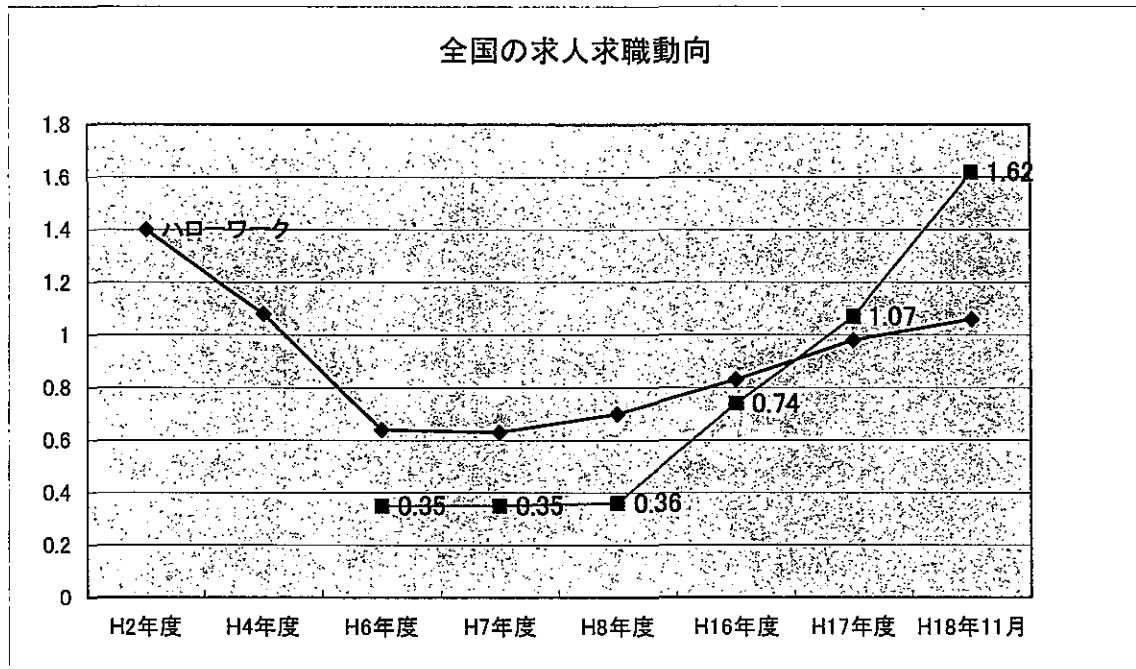
無料職業紹介事業は窓口に来職者が来るのを待って対応する形態の仕事であり、今日のように求職者が来ない状況では有効性に限界がある。本レポートで述べたように、積極的に外にでていく形に切り替えたいと考えている。

別紙1「大阪府下における求人・求職の動向について」

(1) 福祉人材センターの有効求人倍率の動向

① 全国の状況

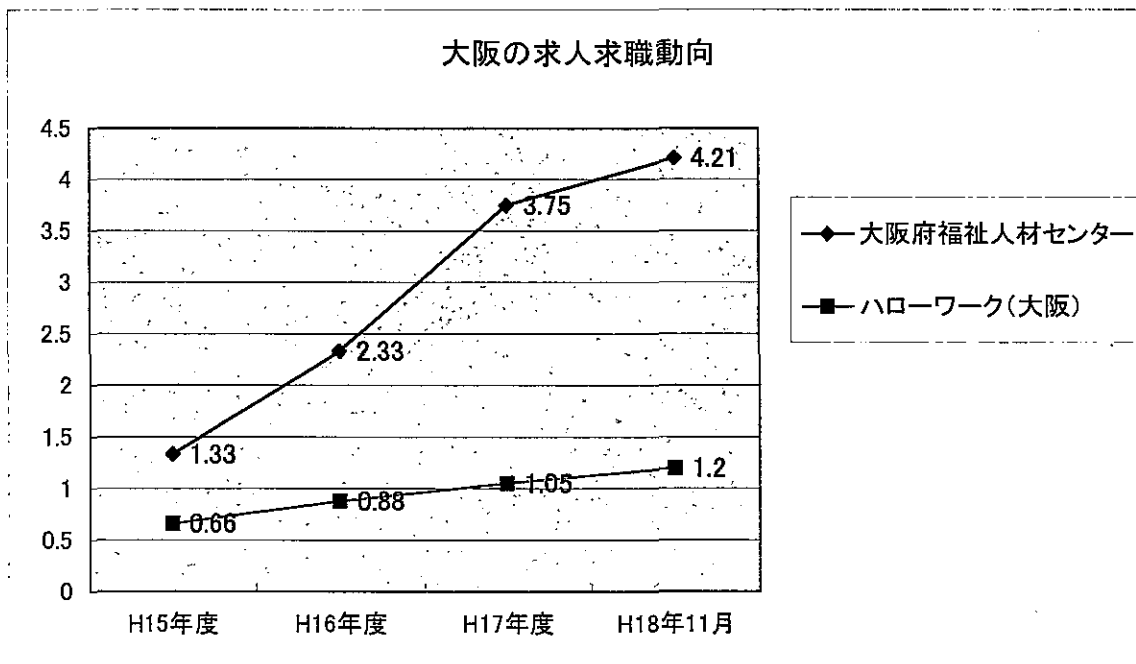
全国的には平成15年度以降上昇をはじめ、平成17年度で有効求人倍率が1を超えた。
平成18年11月時点は1.62倍となっている
全国全体では、過去最高の数値となっている。



中央福祉人材センター調べ

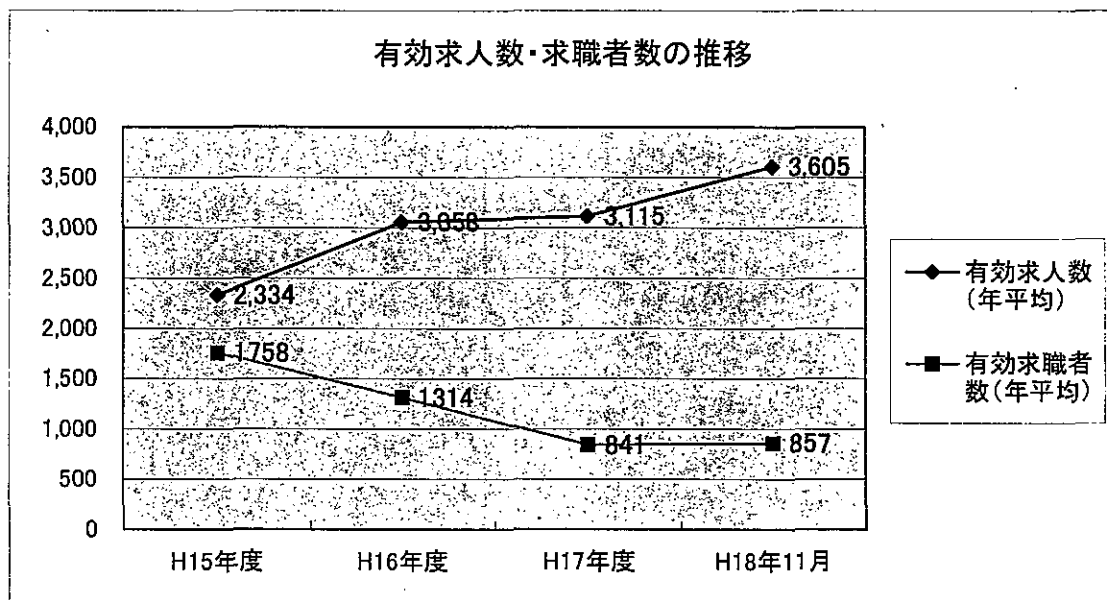
② 大阪府における状況

大阪府の有効求人倍率は、平成15年から1倍を超えている。
平成18年11月時点で4.21倍となっている。

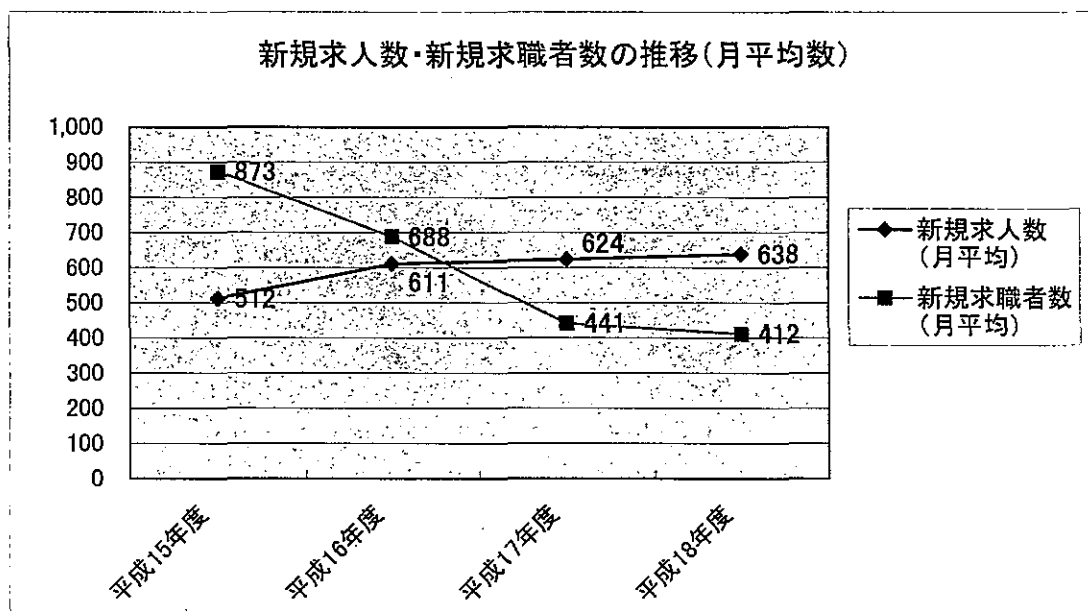


(2) 求人・求職登録者数の推移

福祉人材センターを利用する求人は増えているが、求職者は15年度から減少傾向。
来所者に登録を積極的に勧め、平成18年度の求職者は若干増加した。



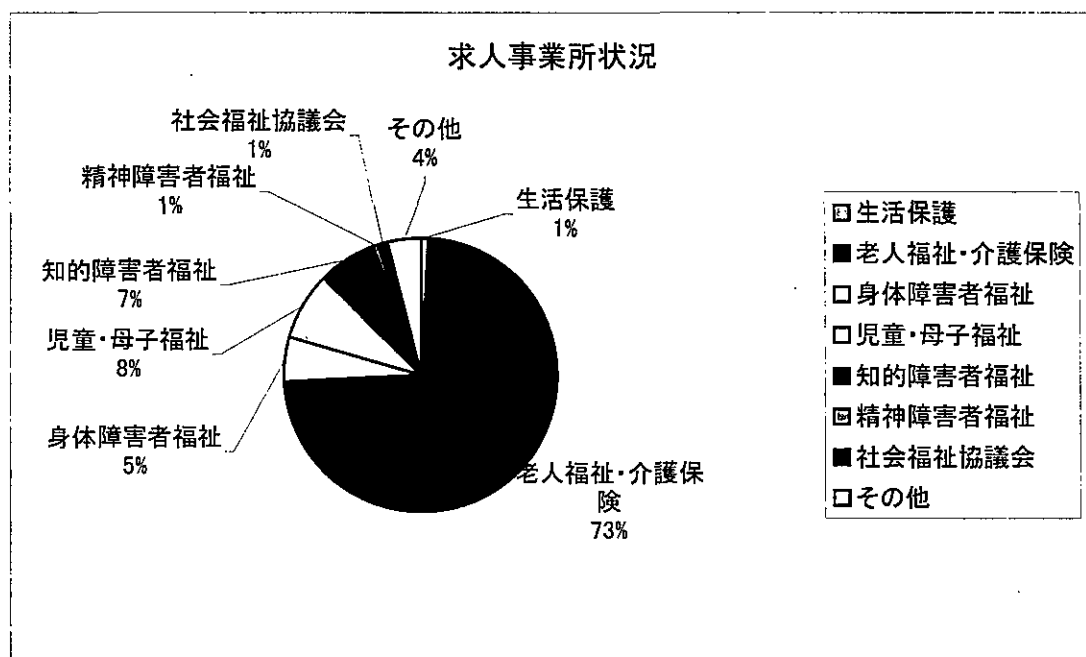
月々の新規の求人数はゆるやかに増加しているのに対して、新規求職者数は減少している。



(3) 分野別の求人・求職者の内訳(平成18年11月末現在)

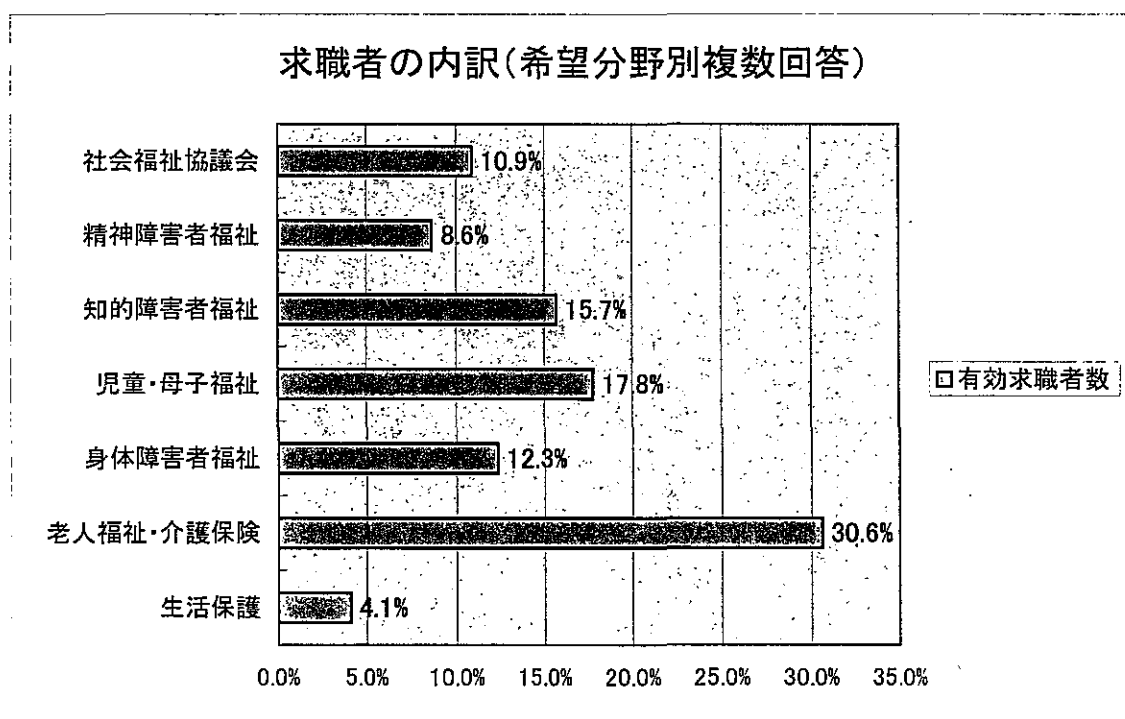
① 求人事業所

平成18年11月時点の有効求人数(3605人)の内訳は3/4が老人福祉・介護関係となっている。



② 求職者

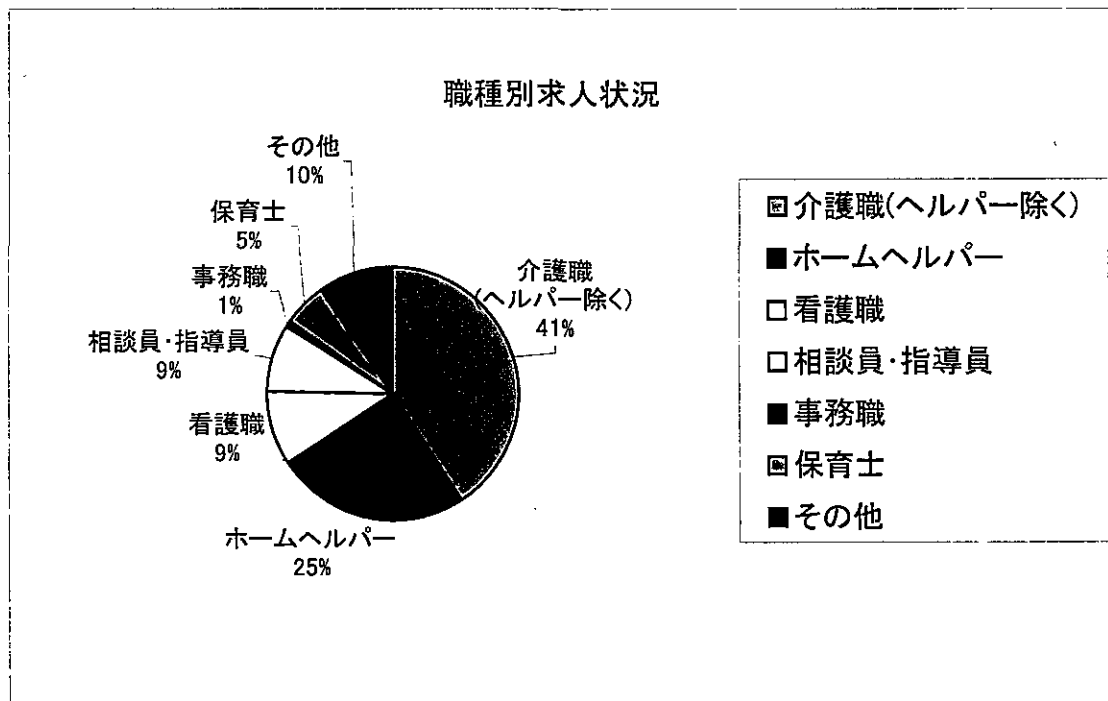
平成18年11月時点の有効求職者数(857人)の内訳は、老人・介護分野が最多であるが3割にとどまっており、求人の内訳構成とは異なっている。求人があまりない他の分野の希望がかなり多くなっており、求職者の希望および養成と、労働市場の需要サイドにはミスマッチがある。



(4) 職種別の求人・求職の内訳

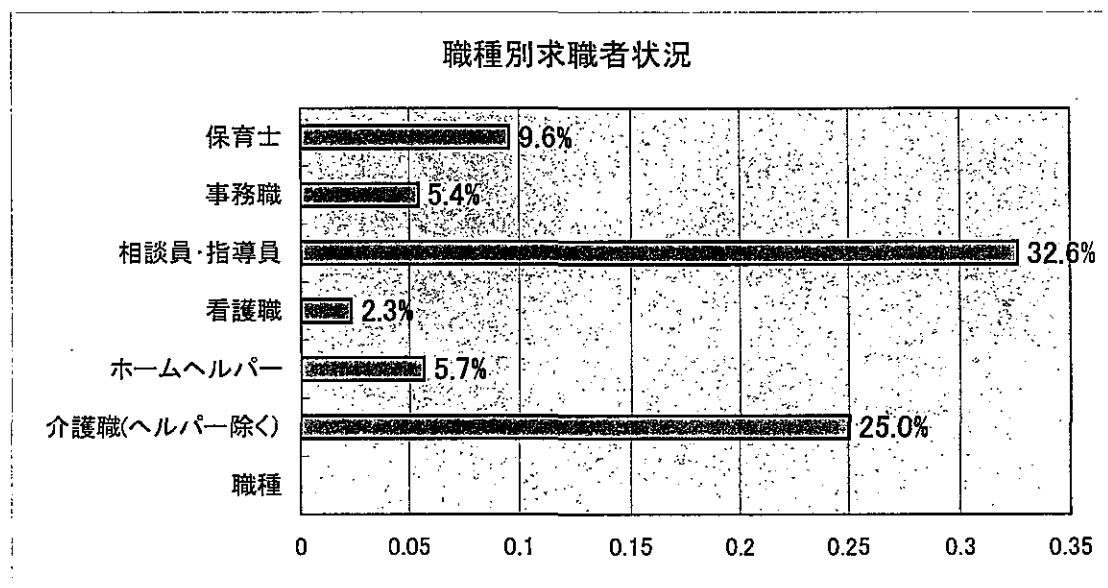
① 求人者

平成18年11月時点の有効求人数(3605人)の内訳(職種別)では、介護職、ホームヘルパーで3/4をしめる。



② 求職者

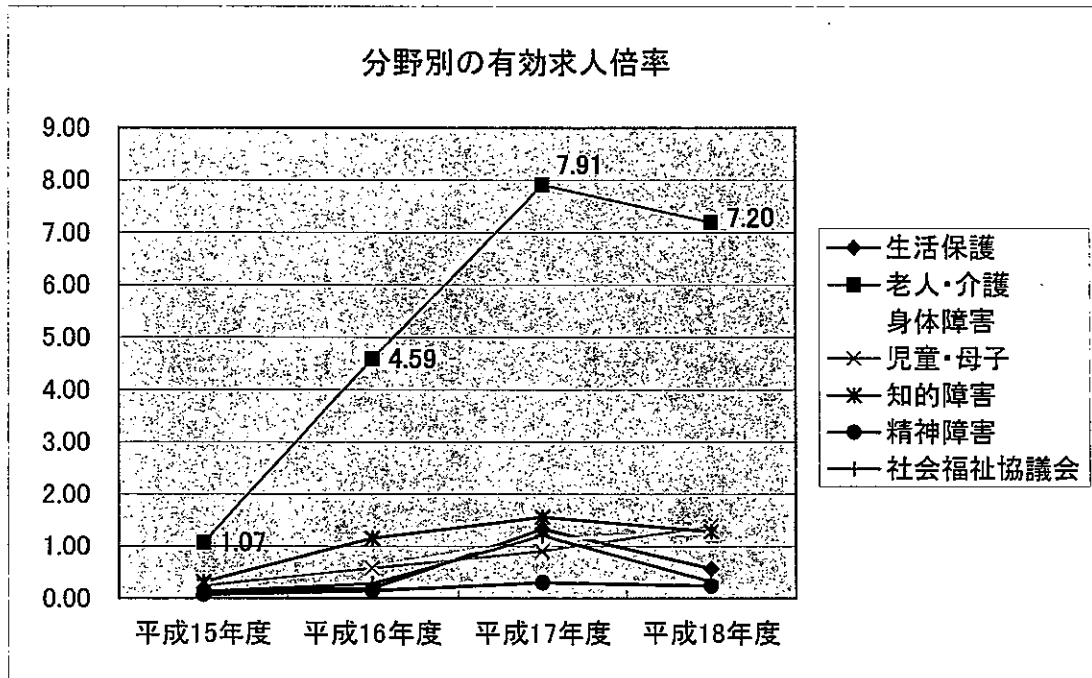
上記の求人の状況に対して、求職者の希望分野で最も多いのは相談員となっている。ホームヘルパーの希望は5.7%に過ぎない。希望職種の面でもミスマッチがある。



(5) 分野別、職種別、雇用形態別の有効求人倍率の推移

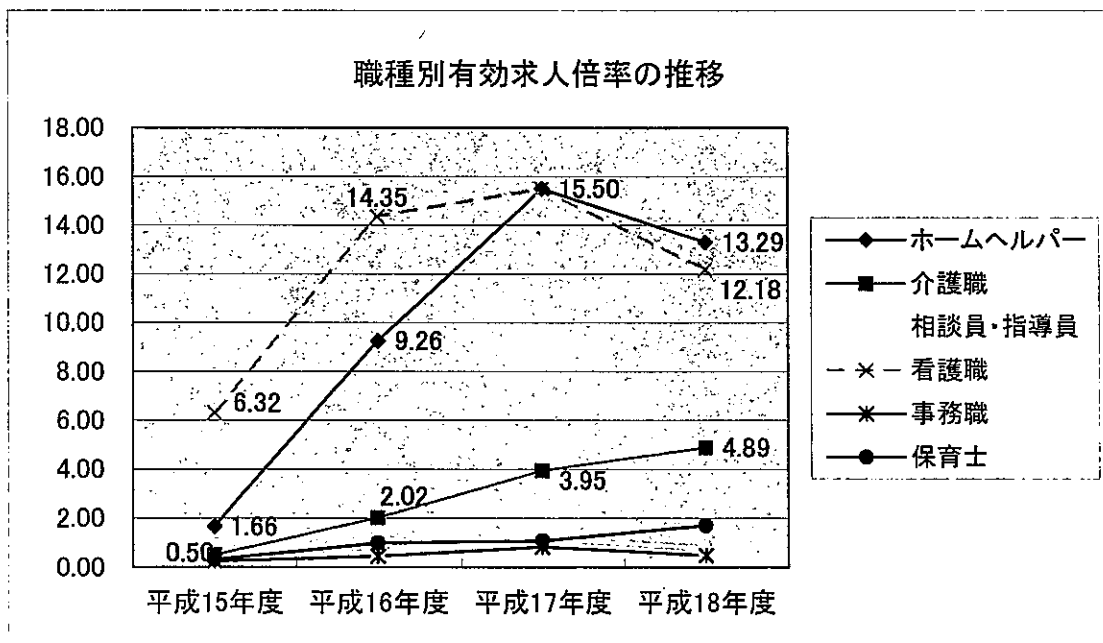
① 分野別の有効求人倍率

分野別の有効求人倍率では、老人・介護分野のみ非常に高くなっている。



② 職種別の有効求人倍率

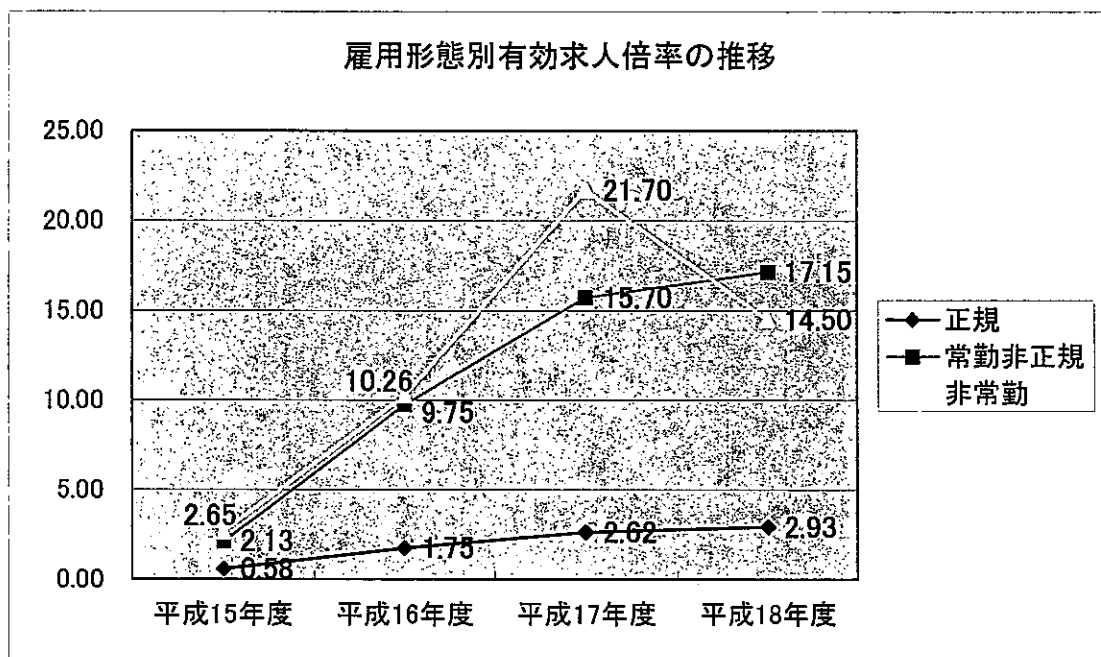
職種別の有効求人倍率では、ホームヘルパー、看護職、介護職が高い。



③雇用形態別の有効求人倍率

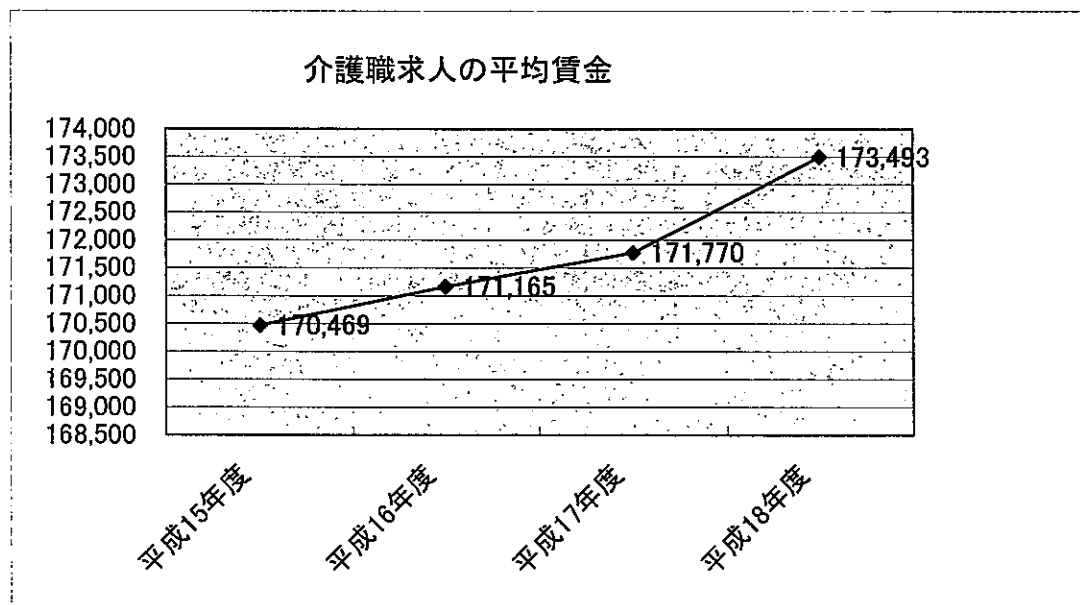
雇用形態別の有効求人倍率では、常勤非正規、非常勤などの雇用形態では、大変に人材確保難となっている。

他方、正規職員の求人は他の雇用形態に比べれば確保しやすい状況となっている。



(6)労働条件の変化

このように人材確保難になるにつれ、介護職員の平均賃金(手当てを含む)は少しずつ上昇している。



◆概要

- 福祉人材センターの運営するホームページ「福祉のお仕事」で誰でも閲覧することができる。また、社会福祉事業・介護保険事業等を経営する施設・事業所は、法人形態を問わず誰でも情報を登録することができる。
- 無料職業紹介事業の求人情報では、求人時点での労働条件しかわからず、働く者が職場を選ぶ際の情報として不十分である。そこで、各施設・事業所の労働条件やその実際の運用状況、従事者のキャリア開発への支援の状況などの情報を提供することで、求職者が当該事業所の働きやすさや働きがいについての判断材料を得られる環境づくりを目的とする。

◆掲載情報内容例

【労働条件】	
週所定労働時間(フルタイム)	37.5時間
最近3年間の育児休業取得実績	2人
分割取得できる育児休業制度	有
子どもの看護のための休暇取得実績(最近3年間)	0人
育児や看護のための短時間勤務制度の3年間の利用実績(フレックスタイム制等を含む)	2人
昨年度の有給休暇取得実績(平均)	12.0日
取得可能な介護休業の日数	90日
最近3年間の介護休業取得実績	0人
福利厚生制度	有
・独自制度の有無	有
・外部制度への加入	有
・備考	親睦会の加入(全)
事業所内保育施設	無
育児・介護サービス利用料の援助措置	無
ボーナス支給実績(昨年度実績)	4.5ヶ月

制度の実際の運用実績を掲載

正職員だけでなく、非職員の労働条件も掲載

正職員

常勤(正職員以外)

非常勤(パート)

福祉のお仕事

仕事を探す

- お仕事検索・応募
- 事業所検索
- 応募できる仕事と職種

福祉の仕事・職場について知りたい

- 福祉のお仕事簡単ナビ
- どんな職場があるの
- 資格について調べたい

労働市場のトレンド

- 現在の求人件数
- 労働市場の規模・成長度は
- 求人・求職動向

最近の福祉人材センターバンクにアクセス

福祉人材センターバンクでは福祉関連の仕事のほか、セミナーやガイダンスを開催しています。あなたのお住まいの地域を選んでください。

福祉人材センターバンクからのお知らせ

全国の福祉人材センター・バンクからのお知らせを最新順にご覧いただけます。

福祉人材センターのホームページ「福祉のお仕事」で、誰でも閲覧が可能。

社会福祉事業・介護事業を経営する者は誰でも情報を登録できる。

お仕事を御探しの方へのサービス

求人事業所の方へのサービス

福祉人材センターバンクとは

【研修制度】

職員育成・研修・キャリア開発支援の方針等

社会福祉
修等に
で7コマ

求人事業所が、自施設の職員育成・研修・キャリア開発支援に関する方針、正職員、非正職員それぞれに対する研修の実施・派遣実績等を記載

研修
者は通年

※非正職員＝常勤（正職員以外）及び非常勤・パート

項目	正職員	非正職員
職員が外部研修に参加した人数及び回数（昨年度実績）※職員の自主的な参加含む		
職員が外部研修に参加する際、事業所が経費を補助した人数及び回数（昨年度実績）		
職員が外部研修に参加する際に休暇取得支援・職免等を行った人数及び回数（昨年度実績）		
新任職員への教育（研修）計画		
OJTの内容		
資格取得支援制度・実績		
経済的支援や休暇取得支援の対象資格、具体的な支援内容、その他支援等		
社内研究会の開催状況（頻度、テーマ等）		
最近の研究会・学会での職員の研究発表テーマ		
【今後の職員採用予定】		
項目	正職員	常勤（正職員以外） 非常勤・パート
募集予定	有	無
募集理由	欠員補充	
募集時期（予定）	平成19年4月から雇用開始ですが、それ以前からでも歓迎です。	
項目	正職員	常勤（正職員以外） 非常勤・パート
昨年度の採用実績	4人	0人
昨年度の退職者実績	2人	0人
応募者選考にあたっての基準・採用方針等		
【職員体制】		
職員数	事業所全体	男性 女性
	37人	13人 24人
	正職員	常勤（正職員以外） 非常勤・パート
	26人	2人 9人
利用者数（定員）	40人	
職員の平均年齢（全職員）	31.0歳	
職員の平均勤続年数（正職員）	4.0年	
外部委託の内容等	日替	

職員の採用予定、採用・退職の実績、職員体制等の情報を掲載