

介護 人材 通 信



発行：町田市介護サービスネットワーク 町田市介護人材開発センター

一般社団法人 町田市介護サービスネットワーク
町田市介護人材開発センター
〒194-0013 町田市原町田3-8-5
TEL:042-860-6071 FAX:042-860-6073
E-mail: info@machida-kjkc.jp



町田市介護人材バンク

町田市介護人材バンク
TEL:042-860-6480 FAX:042-860-6481
E-mail: genki@machida-kjkc.jp



2022年度町田市介護人材開発センター 活動報告



ホームページ

町田市介護人材開発センターでは「人材確保」「人材育成」「就労定着」各事業を町田市の事業として実施しております。今年度も事業計画に沿って無事に開催ができました。その中からいくつかご紹介させていただきます。

町田市合同入職式・新入職員研修

5月10日(火) 会場：町田市庁舎



石阪市長と記念撮影

町田市長をお迎えした「合同入職式」も今年で3回目になります。今まではオンラインでしたが、初めて会場開催ができました。市長より温かいお言葉をいただき、励みになったと思います。



新入職員研修

職員向けの研修



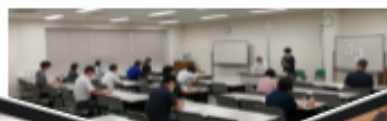
マナー接客研修や相談援助研修(初級)の途中までは、会場で開催していましたが、コロナ第7波以降はオンライン開催となりました。



法人事業・受託事業等

理事会・各委員会、各職種別連絡会の事務局など運営しています。ほとんどがオンラインでの開催でしたが、運営委員、ネットワークサポート委員にアクティブ福祉in町田の実行委員としてお手伝いいただき、また委員会では貴重な意見をいただいたりと、少しずつですがコロナ禍前のような感じになってきました。

受託事業として「要介護認定調査」「町プロ事務局事務」「まちだ互近助クラブ代表者研修会」「介護サービス相談員派遣事業事務局」など行ないました。



町田市介護保険事業所 介護職員雇用動向基礎調査

2022年度町田市介護保険事業所介護職員雇用動向調査の結果についてご報告します。この調査の目的は、町田市における介護職員の確保に向けた施策の基礎資料を得ることで、毎年実施しております。会員事業所の皆様方に於かれましては、コロナ禍の大変お忙しい中、多大なご理解とご協力を頂きまして、誠に感謝申し上げます。357事業所発送。178事業所回答。回答率51.5%

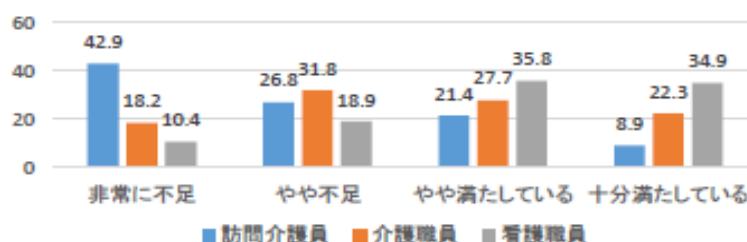
詳しくは「町田市介護人材開発センター」ホームページに掲載中です。

1. 介護職員等（訪問介護員、介護職員、看護職員）の採用・離職動向

- (1) 訪問介護員と看護職員の正規職員率が上がっていた。介護職員では正規職員率の下降傾向が続いている。
- (2) 事業所職員の年齢構成では、40歳未満の若年層が少し上がり、70歳以上の高年層が少し下がっていた。正規職員では若年層へシフトしている傾向が見られた。
- (3) 採用率は、3職種とも増加していた。特に、訪問介護員と看護職員の正規職員の増加が高かった。増加した主な要因としては、求職者の正規職員への希望に対応したものと考えられる。
- (4) 離職率は、訪問介護員と看護職員で上がっていた。介護職員は13%弱で若干下がっていた。
- (5) 全体の職員数は増加していた。しかし、非常勤職員の介護職員と看護職員の採用と離職の流動性が高く定着の困難さが伺えた。いずれにしても、増加したのは、法人や事業所の努力の現れと思われる。
- (6) 採用者数のうち1年以内の早期離職する割合が高い傾向が続いていた。特に、訪問介護員と看護職員の率が高かった。介護職員では、早期離職傾向は下がっていた。新規採用職員の定着の難しさが伺える。
- (7) 主な離職した職員の退職理由・要因は、「職場の人間関係に問題があった」であった。

2. 事業所での従業員の職種別の過不足状況

- (1) 訪問介護員では、まだまだ不足感が強かった。前年度より改善傾向が見られたが、深刻さは変わらない。
- (2) 介護職員では、若干だが不足感が下がり充足感が上がっており、前年度より改善傾向が見られた。
- (3) 看護職員では、前年度より、不足感が減少し充足感が増えていた。年々、厳しくなっている看護職員の採用が大きく増加した要因は何か。看護職員の場合、流動性の高い職種なので、新型コロナ禍の中で法人・事業所としてどのような努力をされたのか、関心を持って行きたい。



3. 採用困難の原因・要因

(1) 上位3位までを見ると、「賃金の低さ・仕事のきつさ・社会的評価の低さ」、「採用活動に係る内部環境の問題」、「雇用環境・労働条件に係る内部環境の問題」の順であった。毎回、賃金や社会的評価という外部要因を一番に挙げられているが、半数強が職場環境の改善など「採用活動に係る内部環境の問題」と捉えており、内部環境整備の必要性に目が向けられていた。

4. 新規雇用を拡大するための方策

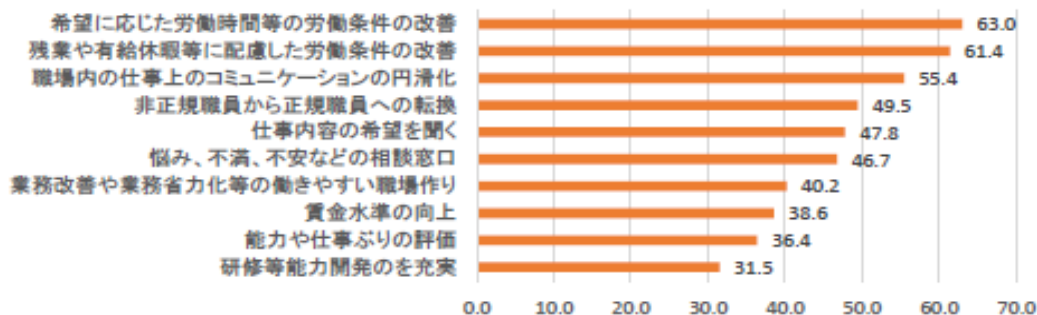
(1) 上位3位までを見ると、「自事業所のホームページの採用情報の充実」、「職員の知人や友人等を紹介する制度等を設ける」、「WEBなど情報サイトの積極的活用」であった。職員や知人等に期待する割合が増える傾向にあった。地域に限定せず採用幅を広げるためには、WEBの活用が進むと思われる。

(2) 元気高齢者（アクティブシニア）の雇用は、伸び悩んでいた。高齢者の採用には、その方に適した業務内容や勤務形態などに意識的に取り組んでいた。

5. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策

(1) 定着促進の方策の上位3位を見ると、「希望に応じた労働時間等の労働条件の改善」、「残業や有給休暇取得等に配慮した労働条件の改善」、「職場内の仕事上のコミュニケーション」であった。まずは職員一人一人のニーズに細かく対応して、働きやすい職場環境の整備に努力されていることが伺えた。

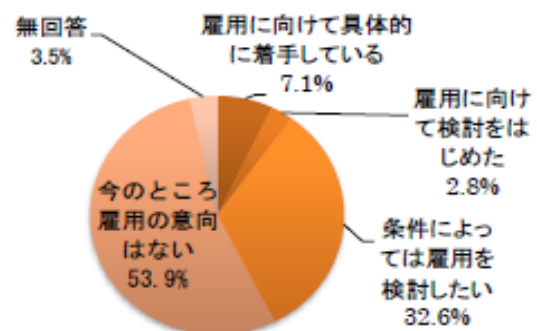
(2) 長く定着して頂くための取り組みである、業務改善、業務省力化、資質の向上などといった事業所全体での取り組みの必要な事柄までは、なかなか手が回らないと言うのが実態のように伺えた。



6. 外国人介護職員の雇用状況及び今後の雇用意向

(1) 外国人介護職員の雇用状況では、前年度より雇用している事業所が増加している。着実に増加傾向にある。

(2) 今後の外国人介護職員雇用の意向については、外国人介護職員の雇用意向が減少していた。「雇用に向けて検討を始めた」法人もみられるが、外国人雇用には慎重な意向がやや強いように思われる。



町田市介護人材バンク 求職者調査からの報告

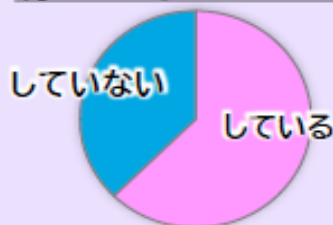
町田市介護人材バンクには、2016年開設からこれまでに約600名の登録がありました。

*アクティブシニアを対象に始まった就労支援ですが、現在は全年齢・有資格者も対象としています。
今年度はそれぞれの近況を再度把握するために状況調査を行いました。
その回答のうち、資格や就労に関する結果をお知らせします。

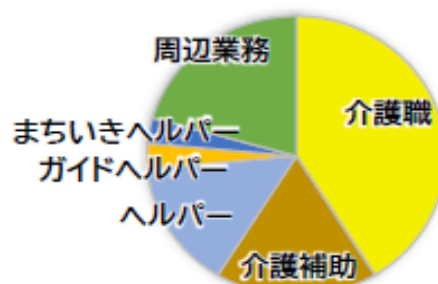
登録者就労実績



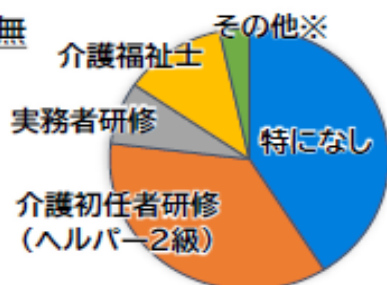
現在も仕事をしていますか



介護系仕事の種類



資格の有無



※ その他の資格

ガイドヘルパー 介護支援専門員
まちいきヘルパー 高齢者ケアカウンセラー
福祉有償運送運転者講習 セダン等運転者講習
社会福祉主事 認知症介助士 理学療法士
税理士 通関士 英検準1級

調査から、就労後の定着率が高いことや登録・就労後共に資格取得に意欲的な方が多いことが分かりました。

半数以上の登録者が希望のお仕事に就いていないのも現状です。

**ぜひ求人登録をして
人材確保に
ご利用ください!!**



ホームページから簡単に求人登録

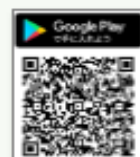


ホームページ・アプリへ
無料掲載!

求人登録がわかり易くなりました!

町田市介護人材バンクアプリ

まちけあ
ジョブ



町田市介護人材開発センターアプリ



みんなで話そう、
みんなで解決、
町田の介護



一般社団法人町田市介護サービスネットワーク
町田市介護人材開発センター
/ 町田市介護人材バンク

最新の情報や詳細については
介護人材開発センターホームページを
ご確認ください。

URL : <https://machida-kaigo.org/>