



ユースエール認定通知書交付式を開催しました！



令和2年3月11日、長崎労働局では、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」として、社会福祉法人慈愛会に対する認定通知書交付式を開催しました。



左から長崎労働局長 金成 真一、社会福祉法人慈愛会 施設長 萩尾 章 様、
生活相談員 七種 宏美 様、事務長 白石 博昭 様



通知書交付の様様





(長崎労働局 金成局長)

金成長崎労働局長からの挨拶

厚生労働省長崎労働局長の金成でございます。

本日は、ユースエール認定通知書交付式につきましてお時間をいただき、またハローワーク江迎までお越しいただきありがとうございます。

このユースエール制度については、若者の採用や育成に積極的であり、雇用管理の状況なども優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定する制度であります。認定基準をクリアするためには、雇用管理の面で相当に高いハードルがあります。

ご承知のとおり長崎県では、少子化や若者の県外流出に伴う人口減少が進んでおり、若者の県内就職が重要なテーマとなっています。また全国に比べ中小企業が多く、残業時間や有給取得等の雇用管理の面でまだまだ遅れている状況であります。

今回社会福祉法人 慈愛会さまがユースエールの認定を受けられたのは、若者が働きやすい職場づくりのために日頃から大変な努力をされた結果であると承知しております。

地元の中学2年生対象のインターンシップの受け入れや、高校生介護実習の受け入れを継続して取り組んでいただいていることなど、介護人材の育成・確保に努められていると伺っております。

また、人材育成と職場定着には力を入れており、毎月2回の頻度で実施する職員会議の中で研修を実施する等、介護技術の向上に取り組まれていると伺っております。今後ともよりいっそう、平戸市に若者が定着できる魅力ある職場づくりを進めていただきたいと思います。

県内の企業が、次代を担う若い優秀な人材を確保するとともに、その若者が職場に定着して県内で安心して働くためには、労働時間や休暇などの面を含め、就業環境の一層の充実による「魅力ある職場づくり」を進めていくことが不可欠と考えております。

長崎労働局としても、今回の認定をPRし、県内の優良な企業を広く知っていただくことで、県内就職率の向上につなげていきたいと考えています。

今後も、若者が働きやすい「魅力ある職場づくり」を続けていただくことをお願いいたしますし、私の挨拶に代えさせていただきます。



社会福祉法人慈愛会 萩尾様からの挨拶

「国が働き方改革として法律を整備する」というニュースを多々聞いておりました。勤務時間が 8 時間なら、その 8 時間の間、介護の仕事の中で尊い命をお世話させていただいているわけですので、ある程度ゆとりがないといけません。ですからこれは、いち早く取り組まなければいけないと思いました。まして、このような表彰を受けるということなど全く思ってもみませんでした。職員が喜んで働けば、お年寄りの皆様方、利用される皆様方にもお喜びいただけます。それをご家族の皆様方に伝達していくたび、介護事業所というものの宣伝をしなくても、連鎖的につながっていくだろうと常々思っておりました。そうなるにはどうすればいいかと考えた結果、今回の働き方改革の立法に是非とも取り組まなければいけないということで、取り組んできた次第です。

気持ちよく働くということは、トップがどれだけの理解を持って職員に対応するかというところが一番肝要じゃないかと思います。先日、平戸市が開催した育ボスセミナーに主任クラス 7～8 名とともに参加しました。やはり、取り組んできたことにおいて間違いはなかったんだなと思いました。講師の方の話を聞くと、家庭も幸せになり、事業所で働く職員も理解し合って仕事ができるのではないかと思います。非常に参考になったセミナーでした。

いろいろお話しすることもあります、内容についてはここにまとめてきております。(後半に掲載)

この度はありがとうございました。



(社会福祉法人慈愛会
萩尾施設長)

認定通知書交付式終了後の懇談の様子

【金成局長】

○従業員にとっての働きやすい雇用環境とは、どのようなものであるとお考えでしょうか？

【慈愛会】

○私一人でできることはありません。運営管理責任者、事務長の下に介護主任相談員、管理栄養士、主任看護師など職務の主任を置いておりますが、毎週月曜日に主任会議を開催しながら「どういうふうに取り組むか」「どうしたらいいか」というような人事管理の検討を重ねてきたところです。私の感覚を基にしたトップダウンではなく、主任ク



ラスの皆さんの意見を拝聴しながら取り組んでいくというのが、私は肝要じゃないかなと思っています。

【金成局長】

○従業員の方の反応はいかがですか。

【慈愛会】

○悪いイメージを持った職員はおりません。「ありがとうございます」という言葉が出てきます。

【金成局長】

○貴社がこのような雇用環境を自主的に実現できたのはなぜでしょうか。

【慈愛会】

○実現できたのは、やはり職長クラスと職員の理解、また法整備に従って方向性を求めながら実践していくというのが、現実に至ったということだと私は思います。

【金成局長】

○特に苦労されたということはなかったのですか。

【慈愛会】

○苦労は特にありません。人間は持って生まれた性分もあると思いますが、利用しておられるお年寄りの皆様方、職員のみなさんのことを考えれば、そのようなことは特に感じませんでした。

【金成局長】

○今回の認定についてどのように感じておられますか。

【慈愛会】

○このような賞をいただこうと思って申請したわけではありません。ただ漠然と、やってみたらどうかなという気持ちで、事務長の白石に話をしたところでした。もちろんハローワーク江迎の所長さんもお越しいただいたこともあり、出してみるだけ出してみるかと主任会議でも話をして申請したところでした。



【金成局長】

○認定を受けたことについて、PR や活用は考えておられますか。

【慈愛会】

○新しく職員を採用するときには、このようなものをいただいていますよと見せようと思います。毎月第1火曜日と第3火曜日に全職員会議をしておりますけれども、次回の会議の際に職員に対して公開し、「皆さんのおかげで頂いたんだ」ということで、自信を持って取り組んでいただきたいということを伝達しようかなと思っています。



【金成局長】

○従業員を採用する際、特に若い人を採用する際はどのような観点から選考していますか？

【慈愛会】

○難しい判断が結構ありますが、介護の仕事ですから、誰でもいいということではいけません。しかし、15～20分面接するだけでは、とてもわかりません。私は現在の職場で36年勤務する中で、たくさんの方を面接してきましたけれども、大変難しいです。しかし私の経験上から、履歴書はもちろんいただきますが、現在は試験はしておりません。履歴書をいただいて、文字の正確な書き方をしておられる方は、性格の悪い人ではありません。そのあたりを重点的に見て、選考の結果として出しております。

【金成局長】

○これから就職する若者、特に大学生・高校生に対してのアドバイスをお願いします。

【慈愛会】

○今年4月に地元の男子高校生を採用します。また去年は、福岡の介護福祉専門学校を卒業した平戸出身の方を採用しました。職務に就いて一番に思うことは何だろうと、途中でリタイアした職員に尋ねてみたんですが、入ってくるときは綺麗な仕事だと思って入ってくるようです。しかし実際は、人間が生きていくためには絶対的に必要な「食事介助・おむつ交換・入浴介助」の業務があります。排泄介助になったときに、「こんな



ふうじゃなかった」と辞めていく若者がいるわけです。私が若者を採用するときは、食事もとる、風呂も入る、排泄もするという自分の姿を見て、「自分の排泄を考えれば、他人の排泄も同じじゃないか」というのを意識しながら職務にあたっていただきたいと話をします。お年

寄りの方も我々も全く同じです。自らができなくなった時に介護施設を利用しているわけですから。そこをある程度理解していただいて、取り組んでいただきたいと思います。



【金成局長】

○そのあたりは面接の時にも伝えたりされてるんですか。

【慈愛会】

○伝えます。ある程度のことを話します。最初から「このような仕事があるんだよ」と伝えながら、自信がなかったら「やめた方がいいんじゃないかな」ということも言います。やはり、優しいことばかり言って採用して、すぐ辞めてもらっても困るわけです。ある程度厳しいことを言いながら、その厳しさの中に、どのような方向で職員たちが指導していくかということを求めながら、やっていかないといけないと思います。

【金成局長】

○労働局やハローワークに対しての要望等がありますか。

【慈愛会】

○特に採用にあたっては、職安の方には何も申し上げることはございません。こちらの要望通り、ちゃんとしていただいております。逆にありがたく、感謝しているところです。

【金成局長】

○労働局としては今回のユースエール認定を契機として、より広く周知することにより、今後も認定企業を増やし、若者が働きやすい環境づくりに努めていきたいと考えています。

本日はありがとうございました。



ユースエールの認定を受けるためには、人材育成方針及び教育訓練計画の策定、直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の定着状況、正社員の所定外労働時間の実績、正社員の有給休暇の取得実績、男女労働者の育児休業等の取得実績など、各種要件をクリアした優良な中小企業である必要があります。

社会福祉法人慈愛会では、有給休暇の年平均取得日数10.7日、月平均所定外労働時間0.3時間、女性の育児休業取得率100%でした。



萩尾施設長さまより

～ユースエール認定を受けて～

このユースエール認定企業について、私共が特別に意識をして取り組もうと計画したものでございませぬが、国会でも一昨年7月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しましたので、改革を実施しなければならないということは常々思っておりまして。産前産後休暇、育児・介護休暇、保育園の行事等々、授業参観等々にも弾力的に時間休暇を付与する等に取り組んできたところでございます。

そのような中の昨年12月10日に江迎公共職業安定所の都野川直樹所長、学卒ジョブサポーター田中義人様ご両人が当施設へご来所されユースエール認定企業についてご説明を頂きましたが、当施設では到底無理だろうと思ったところでした。しかし、貴所で精査をしていただき可能であれば認定申請を行ってもかまいませんと、お答えをいたしました次第でございませぬ。

今回、基準適合事業主認定申請を令和2年1月23日に提出致しました。勿論、ユースエール認定通知書を受け取るようなことはないのでございませぬと思っておりますところ、令和2年3月2日付け「ユースエール認定通知書の交付について（ご案内）」の文書が長崎労働局職業安定課長名で頂きましたが、最低基準で何とかクリアできたものではと思ひ大変な難く感謝申し上げる次第でございませぬ。

特別養護老人ホーム田平ホームは高齢者対策事業の一環として昭和54年4月1日に事業開始し、今年3月31日で41年間の事業運営で利用者定員は60名、今日までに利用者延べ人数713名。また、その間職員延べ人数230人で地域に根差した福祉事業の展開を図ってきたところでございませぬ。

過去を振り返ってみますと、4週4休の時代から今日まで就業規則改正は28回ほど行っております。4週4休から4週8休への法改正が平成9年度であったことを記憶しておりますが、当施設では平成6年度に職員の馴れと訓練のために1週40時間勤務を暫定的に取り組み、平成7年度より1週40時間、4週160時間勤務に規則改正を行うため、上層部へ伺いを立て説明したところ「いつ仕事するの」が回答でした。やはり働き方改革の理解は上層部の理解が大変重要になることであると思ひました次第です。

この介護事業は、対人関係を際限なく求め利用しておられる皆様方の心の拠りどころとして昼夜を問わず1日24時間そして365日の対応であり、その過程には葛藤もあり悩みもあり種々の問題をどのように解決していくのか私共職員へ課せられた課題であり「一般企業で求められる生産性求めるものが」私共の業務では「科学的介護」であろうと判断いたしております。

全国的に介護業務が敬遠され従事者が不足しております今日「必ず行く道」は万民が「若い」であり「若い」に対する理解を皆さんが持つべきと思ひます。そのような中、昨年4月に地元出身の女性で福岡市の平岡介護福祉専門学校卒業生を新規採用し、現在も就労しており、また、令和2年度の新規採用で地元出身の男性で北松農業高校卒業生を採用いたします。

結びに、明るく、働きやすい職場とするには全職員の意思の疎通と言葉かけし易い環境を作ることが非常に大切であります。令和2年1月28日に平戸市が開催した「イクボスセミナー」へ中間管理職・管理職7名全員がより良い職場環境を目指し自己研鑽のため受講した次第です。

ユースエール認定を受けてお礼とご挨拶いたします。誠にありがとうございました。

令和2年3月11日
特別養護老人ホーム 田平ホーム
施設長 萩尾 章



取材の方も
たくさん来てくれました



ネクタイ
整えましょうね

