



ユースエール認定通知書交付式を開催しました！



令和元年12月20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、社会福祉法人長松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、社会福祉法人長松会 施設長 朝永春郎 様



通知書交付の様



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、また場所のご提供もいただき大変ありがとうございます。

このユースエール制度は、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ございます。



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。

今回社会福祉法人長松会さまがユースエール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。また、地元中学 2 年生対象のインターンシップ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も伺っております。

今後ともより一層、松浦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おります。

今後とも、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祈念いたしまして、私の挨拶に代えさせていただきます。

社会福祉法人長松会 朝永様からの挨拶

本日は、基準適合事業主に認定していただきありがとうございました。また、遠いところからお越しいただき恐縮でございます。

われわれ社会福祉法人長松会は平成 3 年に開設いたしまして、老人福祉としての経験を約 28 年積んでまいりました。私どもも職員の処遇に対しては非常に関心を持って



(社会福祉法人長松会
朝永施設長)

おりまして、私ども自身もどうすれば職員の要望に応えることができるかということに、ただただ苦心して今までやってきておりました。しかし今回ユースエールの事業所に認定していただきました。これは今から新しく進む第一歩だと考えておりまして、より良い基準の適合、より高みに行くための基準の最低ラインをクリアしたのだと思っています。今後ますます厳しくなる雇用情勢の中で、社会福祉事業はなかなか手の方がいないということで、県下の全事業所、全国の全事業所も苦労しております。その点についても長崎県老人福祉協会の一員として、全企業で基準の適合に合うような立派な施設になるように努力していきたいと思っております。

ご承知の通り、老人福祉施設は人手が足らず、100床の認可を受けても職員数が足りないということでオープンできない、一部閉鎖というような状況が都会の方では十分見られております。せっかく補助金を頂いて100床のベッドがあるのに、入所者はいっぱい待っているのに、70床分しか職員数がないという形になっております。ですから我々は外国の介護人材、中途退職者の方、年齢が高い方々に対しましても（求人）募集を行っています。しかしなんといっても、若い方たちが自分の将来に向かって自分の生活をちゃんとできるような職場環境を作り、老人福祉施設で働きたいという意欲を持てるような処遇・待遇の改善に努めてまいりたいと思っております。

この認定通知書が私どもの第一歩だということを考えながら、今後とも安定所の方々のご指導をいただきながら、十分によくしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日はどうも、ありがとうございました。

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、どのようなものとお考えでしょうか？また、雇用管理の取組みについて従業員の方の反応はいかがですか？

【長松会】

○私どもは年休処理については特段の理由がない限り自由に取っていいですよという体制をとっております。どうしても風邪やお子さんの病気等で当日の有休取得ということもあります。その時はチームワークでやっております。一人欠けたくらいで、それが1か月2か月と続くわけではない、1日だけ2日だけのことです。それは『相身互い』で、自分でみんなに分かち合って働こうよという形で職員さんの理解を求めて、自分の用事・子供の病気ของときには進んで取れるように、みんなが「いいよ。休んでいい

よ。」と言われるような体制を作っていておりますので、長く勤める方が多いのだと思います。『相身互い』の気持ちを職員に伝えて、皆さんが理解して皆さんで職場を守っていきこうという形になっております。

【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。また、どのようにPRし、認定マークをどのように活用したいと考えていらっしゃいますか。

【長松会】

○面接などの時に、うちはこういう職場ですしボーナスも出ますし給与もある程度の水準がありますよ、と1対1の場合だとお伝えすることができるのですが、広く大きく皆様に認識していただく、理解していただく場がほとんどありませんので、これを機会に安定所に募集を出した時に認定マークを入れていただくなどの取組ができると聞いております。私たちもいち社会福祉法人長松会としてだけではなく、他の社会福祉の方々に対しても雇用環境を整えている働きやすい職場ですよというPRの一助になればと思っています。また、これを増々進めていき、他の事業主の方々にも是非基準適合するような企業の体制を作って頂きたいなと思います。

【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？

【長松会】

○若い人の場合はどうしても、すぐ「皆さんに慣れよう」「職場で自ら進んでやろう」と焦ってしまう方がいるので、もっと長いスパンで考えて落ち着いていいですよと伝えております。10年20年という考え方で一步一步着実に進んでいただければと思



ます。ある程度ゆっくりした時間が流れていますので、私たち働く者の時間に合わせるのではなくお年寄りの方の時間に合わせて働いていただくわけですので、「焦らなくていい。まずはゆっくり自分を見つめて、ゆっくりお年寄りの方に対応してください。」という形をとっています。ベルトコンベア



一式の流れ作業の仕事ではございませんので、お年寄りの方との1対1、相手の方の言葉に対して私たちがどうこたえるか、どういう意向を持ってそこを歩いていच्छやるのかというのを汲み取るのが介護職員としての重要な仕事です。そのためにもじっくり腰を落ち着けて、長いスパンで見て働いていただきたい。決して1週間・1か月ですぐ慣れろとかそういうことを言わないように、特に若い方には注意して話しかけをしています。

【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。

【長松会】

○福祉業界は「きつい・汚い・給料安い」の3Kの職場の典型だと長年言われております。これを打破しようと国の方からも職員の処遇改善をしましょうという形でたくさんの補助をいただいております。それをうまく活用してもっともっと大学生・高校生の方たちに働きかけたいと思っておりますし、ご父兄の方にもPRをしていきたいと思っております。

シンポジウムを開いたときに、PTAの関係者の方から「子どもを特別養護老人ホームに就職させても生活ができるんでしょうか？お嫁さん貰って、子ども産んでというような生活ができるような給与体系なんですか？」というようなことを言われました。私も言葉に詰まる部分もあるのですが、「それは十分に対応できますよ」という現実的な数字というのが、全特別養護老人ホームの企業体でうまく発表することができない場合があります。ご家庭で就職の相談をする時に「老人ホームで働かなくて他のところで働きなさいよ」などと、子どもがせつかく老人ホームで働きたい、介護をしてみたいという時に、まず親御さんからそのようなことを言われないようにしたいと思っております。十分生活ができるような、将来が見えるような、キャリアアップをしながら給料が上がっていくような制度にしていきたいと考えていますので、大学生・高校生の方たちも制度的なものをしっかり理解していただいて、プラスαご家庭の親御さんについても正しいご理解を頂けるように、3K「きつい・汚い・給料安い」の世界はもうほとんどありませんよというようなPRを私たちもしていきたいし、ご理解いただいて若い方たちにも就職をぜひお願いしたいと考えております。



【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。

【長松会】

○昨年の4月から知的障害者の方を1名、高校を卒業してすぐ採用させていただいております。私たちも初めてだったこともあり、どう対応していいかわからない部分がありましたので、安定所にもご相談していろいろアドバイスも受けながら2年目に突入しようと考えております。これからも障害者の方たちを採用していく場面が増えると思います。特に「何のための社会福祉法人なのか」を考えた時に高齢の方、女性の方、ご苦労なされてる方たちを率先してでも雇用させていただきたいと思っております。



また、外国人労働者の方たちも、今は長崎県がベトナムと協定を結んでいたりしますが、そちらのほうについても皆様方にご指導いただきながら、ひとりひとり平等に働いてもらうという考え方になると思います。日本人の職員の方と同等の処遇をしていくなど今後は増々対応が大変だとは思いますが、安定所の方や労働局の方たちとご相談しながら、働き方改革に伴う新しい雇用形態を作っていきたいと考えております。どうぞご指導宜しくお願いいたします。

【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。

社会福祉法人長松会では、有給休暇の年平均取得日数13.2日、月平均所定外労働時間2.1時間、女性の育児休業取得率100%でした。