



## 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7月16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、社会福祉寿泉会 特別養護老人ホーム海風荘に対する認定通知書交付式を開催しました。



左から社会福祉法人寿泉会 施設長 岩倉光義 様、長崎労働局長 金成真一、社会福祉法人寿泉会 理事長 中村逸雄 様、副施設長 中村佳久子 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、先ほど制度の説明がありましたとおり、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（長崎労働局長 金成真一）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、社会福祉法人寿泉会さまが、ユースエール認定を受けられたのは、平成29年度から西海市内の高校生を毎年採用いただき、更に視覚障害者や精神障害者等の障害者雇用も積極的に取組むなど、日頃から働くすべての人が働きやすい職場作りに大変なご努力をされた結果であると承知しております。また、例年開催している、高校1・2年生を対象とした「体験型の企業研究会」や3年生を対象とした「企業説明会」等へも積極的にご参加いただいていると伺っております。

今後ともより一層、西海市内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して、私の挨拶に代えさせていただきます。本日はおめでとうございます。



## 社会福祉法人寿泉会 中村様からの挨拶

本日は、ユースエール認定を頂きましてありがとうございました。今後ともこの褒賞にまけないように、運営を続けてまいりたいと思います。どうもありがとうございました。



（社会福祉法人寿泉会 中村理事長）

## 認定通知書交付式終了後の懇談の様子

内容については以下のとおりです。

### 【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？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？

### 【寿泉会】

○介護はたいへんな仕事ですので、自分の時間をある程度確保できる勤務形態というのが良いのではないかと

思っております。職場として、この勤務時間の中でこのようなことをしてもらい、そして勤務が明けたらご家庭へ帰っていただいてリラックスし、ストレスを開放していく、そのようなことをどうやっていくかということが一番重要ではないかなと思います。そのような意味で私たちのところは先ほど紹介していただいたように、時間外勤務が1.3時間とほとんどないという状態です。施設での研修を充実させる中で、時間外の施設内研修というのも行っています。例えば介護技術を磨くために勤務時間が終わってから施設内で行う、それは時間外(勤務)で対応しています。やはり職員としても「研修も勤務の延長なのですよ」という意識を持って参加していただく、ということも考えております。

他にもストレスの解消のためにヨガの教室の開催やミニバレーチームを結成したりなど、和気あいあいとした中でのストレス解消に努めています。それが企業としてできることじゃないかと考えています。

### 【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。

### 【寿泉会】

○今回のこの制度ですが、塩見（ハローワーク西海）所長よりご紹介がありました。今後の介護施設として残るためには、若い人たちの就職先を確保していく必要があるのではないかと考えております。そうした中で、今回高校3年生を主体とした企業説明会や、障害をお持ちの方で推薦を頂いての採用という部分を通した中で、ユースエールを申請してはいかがでしょうということのお勧めがあったものですから、申請をして認定をしていただいたという状況です。就職説明会の中で「このマークはこのようなことですよ」と説明をしながら、若い人たちに興味を持ってもらえればなと思っていますところですよ。



(社会福祉法人寿泉会 岩倉施設長)

【金成局長】

○先ほど若い人の採用の話が出ましたが、従業員を採用する際は、どのような観点から選考していますか？

【寿泉会】

○やはり介護というのは、きついという部分もありますが、利用者様へのサービスの提供というのが一番必要なことでもありますので、そのサービスを提供できるか。そして次にそれが利用者さんから「ありがとう」と返ってきますので、それを受け止めてくれる人たちというのを一番大事にしたいと思っています。

【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。

【寿泉会】

○表面上は介護の世界というのはきついというのがイメージとしてあるかもしれませんが。しかし先ほど申しましたようにやりがいがあり、自分がサービスを提供することで感謝の気持ちがあちらから伝わってくるということを実感することができます。そして資格をお持ちになって、ある一定の介護という技術の中から別の資格（社会福祉士あるいはケアマネージャーなど）を取得し、この方にこのような生活をしてもらいたいなというプランを考えてもらえるような職員を育てていきたいと思っています。

【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。



【寿泉会】

○これまでもハローワークの方から援助を頂きながら、職員を採用してまいりました。今後とも人材確保に向けて、このユースエールも含めながらバックアップをしていただきたいなと思います。また人材の育成のためバックアップもいただきたいと思いますので、今後ともご支援いただければと思っております。

○「ユースエールって何？」と聞かれることがあり、まだまだ社会的な認知が低い状況にあるので、もう少し浸透させていただければ益々やりがいのある認定制度になると感じています。先日高校生向けの説明会を行いました。

（社会福祉法人寿泉会 中村副施設長） た。ユースエールのマークとしての認識はあるようなのですが、制度の内容までは浸透していないようだったので、高校生や大学生に認知され、「このような企業なんだな」というふうに思ってもらえれば一番いいなと思っています。

【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。

社会福祉法人寿泉会では、有給休暇の年平均取得日数13.5日、月平均所定外労働時間1.3時間、育児休業取得率100%でした。



おまけ



施設内で栽培したスイカだそうです。

中庭で農作業をおこなっており、できた作物は利用者の方々と一緒に召しあがるそうですよ♪他にもきゅうり・ピーマン・トマトなどたくさん栽培しているようでした。

この日も近くの小学校の子どもたちが施設の方のお誕生会に来るので、スイカ割りをしようと計画しているんだとか。

きっと利用者の皆さんも毎年楽しみでしょうね♪