



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1月28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、社会福祉法人優輝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、社会福祉法人優輝会 理事長 蒔本恭 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、また労働局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 優輝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。育児休業から復帰した職員の勤務時間を配慮したり、有給休暇は採用時から付与し時間単位での取得も可能とすることで仕事と家庭の両立を支援したり、また無資格者・未経験者も安心して働けるよう、一から学べる研修システムを構築されるなど、介護人材の確保・育成のために様々な工夫を凝らしておられると伺っております。

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。私の挨拶に代えさせていただきます。

社会福祉法人優輝会 時本様からの挨拶

社会福祉法人優輝会理事長の時本と申します。このたびはユースエールの認定を頂き、誠にありがとうございます。また、申請に際しご協力頂きました関係の皆様方にも、改めて御礼申し上げます。

さて私どもは平成10年より特別養護老人ホーム恵珠苑をはじめ、デイサービス・ヘ



(社会福祉法人優輝会

時本理事長)

ルパー・ケアマネージャー等の介護サービス事業所及び小島・茂木地域包括支援センター法人「支援ハウスわかかな荘」等の長崎市からの委託事業を展開し22年目となります。この間職員数も20数名から190名をこえるようになっております。しかしながら皆様ご承知の通り、長崎県における高齢化と少子化の進行は、県外への人口流出とも相まってどこよりも早いペースとなっており、増大する介護需要に対してサービスを提供する人材の確保が困難な状況であります。

特に介護という事業は「きつい・汚い・危険」の3Kというマイナスイメージを持たれがちで、人材の確保にもいっそうの難しさが増す部分もあります。私どもはこれをパンフレットやホームページ等を通じて、介護という事業は「感謝・感激・感動」という新しい3Kを味わいながら、人として成長できる素晴らしい職業であることをアピールしております。今回ユースエール企業という認定をいただきましたことは、介護業全体へのイメージアップにもつながる大きなパワーを頂いたものと認識しております。この認定を励みに、安全・安心で働き甲斐のある職場環境作りに向けて、一層努めてまいりたいと思います。

本日は誠に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？

【優輝会】

○私どもの法人は高校を卒業した10代後半から70代まで幅広い年齢層の方たちが約200名ちかく勤務しております。ひとりひとり生活環境というものがありますので、それに合わせていくということとはとても大変で労働環境をひとくくりにはできません。しかしながら、なるべくひとりひとりの状況に合うように考えながらやってきております。

労働関係や心身の面、業務の負担の軽減等に取り組んで参りますので、事務長の方から説明していこうと思います。



(社会福祉法人優輝会

時本常務理事・施設長)



(社会福祉法人優輝会
中島事務長)

まずは労務関係についてです。先ほど触れて頂いたように、有給休暇の即時支給というのは新卒者にとってのいろいろな事務手続きや県外市外から転入で就職された方たちの手続きは、入った際に済ませておきたいと思いますので、それが時間単位でとれるという意味では皆さん積極的に使って頂いているかなと思います。これはほかの職員にとっても、学校行事ですとかにうまく使っているという印象があります。

教育・研修についてですが、初任者からでも始められるという環境を作っていないと、介護を勉強してきただけではまかないきれない必要があります。ですから初任者でも始められるように研修制度ももちろんですし、フォローアップ・メンター制度等心を支えながら、成長を促しながら行っています。

業務負担の軽減です。介護はやはりきついイメージを持たれがちなところに、タブレット・スマホ・パソコン・無線通信機インカム等情報の通信機器を比較的早い段階から導入しています。機械によって業務が代替できる、介護職の負担が減らせる。特に夜勤で人が少ないときに、センサーとカメラが連動しプライバシーを守りながら映像を確認でき、業務負担を減らすという意味では非常に大きな効果が出ております。職員の方から「無線通信機を増やしてほしい。それがあれば非常に安心してみんなの動きがわかる」と好評を得ております。

また、専門性を高めるということがモチベーション・キャリアアップには必要な部分です。介護の職員が全業務をやるのではなく介護の専門性を高めている部分での身体介護を中心とした入居者の介護を主に行い、掃除やシーツ交換等の生活支援については、介護助手という比較的高齢の地域のお元気な方に呼びかけて、パートという形で周辺業務を担ってもらっています。その方々にとっても収入につながりますし介護予防にもつながります。もちろんほかの介護職員にとってはとても助かるという状況になり、より入居者に向き合えるという環境作りに取り組んでいます。

介護職員の心身の負担のリフレッシュについては、フィットネスジムに通いやすい制度を作っております。市内のフィットネスクラブと法人契約を結び、職員は安い料金で手軽に始められる環境を始めました。市内や諫早などにも店舗があるので自分の通いやすい場所にいつでもどこでも始められるというものです。体を動かすことでのリフレッシュ効果がありますので、そのような環境作りを行っています。

【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。



【優輝会】

○働きやすい雇用環境について「これが普通だ」と思っている職員が多いと思います。まずはユースエールの認定の意義について法人内でアピールしていくのがひとつです。とはいえ、認定を受けたことがゴールではありませんので、今後も他の法人の先進的な取組を取り入れながら、より働きやすい環境づくりを目指していきたいと考えております。

認定マークの活用につきましては、求人活動・学校訪問や面談会等、ホームページや広報誌で広くアピールしていきたいと思っております。



(社会福祉法人優輝会
森事務主任)

【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？

【優輝会】

○専門的な知識や経験も大切な観点の一つではありますが、無資格・未経験者でも人の役に立ちたい、として成長したいという気持ちがあれば選考対象と十分なり得るというふうに考えています。実際のところ、やる気や笑顔といったところが周りの職員であったり利用者に温かく受け入れられると思いますので、どんどん人として成長していくのではないかと思います。

【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。

【優輝会】

○福祉に興味があるけれど、関心はあるのだけど、見たこともやったこともないと二の足を踏んでいる方も多いと思います。我々が取り組んでいるのは見学だけでなく、半日型・1日型の職場体験を実施しております。そのようなところで実際見て頂いて、いろんな職員からの話を聞いて頂くことで職場の雰囲気があったり、自分自身の進路についてもヒントが隠されているのではないかと思います。どんどん受け入れをしております。そのような経験をした中で介護の仕事に就くのが重要かと思っております。今後も介護業界に来て頂きたいなと思っております。

【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。



【優輝会】

○このユースエールという言葉がまだ浸透していないと思います。「聞いたことないね」「それなあに？」という声も聞いたりもします。今回も認定を頂いたということですのでごくありがたいんですけども、これをもっともっと長崎市や県内に広報して頂きたいというのがひとつあります。また頂いたからには、私たちもこれを糧に法人内でもアピールしていきたいし、広報誌などでも広げていきたいと思えます。まだ、発展途上のところではありますが、これからもっと地域に貢献していきたいなと思っておりますので、よろ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。

認定式後こんなお話もありました



【労働局】（以下「●」）

●夜間の見守りとか IT を使った取り扱い等ありましたが、実際そのようなものを活用すると人手は減らせるのでしょうか。

【優輝会】（以下「○」）

○ベッドにセンサーマットも付けておりますので、ちょっとしたことで音が鳴り職員が駆けつけないといけないのですが、カメラを付けさせていただいてからは「この程度の動きなら大丈夫ね」という判断ができるようになり、今までのようにコールで走り回るといったような時間が減ってきました。

●そのようなシステムが使われているところは他にもありますか。

○全国的に見れば先進的なところはあるのですが、長崎ではまだ少ないかなと思います。参考にとということで他の施設の方が見学に来られることもあります。

●同じ規模でそれを使ってないとすると、夜間当番の人数を増やさないとけないということですか。

○制度上守らなければいけない人数は決まっております、「50名に1人の夜勤者」というのがありますが、うちはそれでは足りないので少し手厚くして見守りをしておりますが、それでもやはり忙しいです。システムを付けないと夜勤が大変だからやめてしまうという事になるかもしれません。やはり精神的な負担もそうですが、肉体的な負担もあります。

インカムも使用していますが、これもとてもいいんです。何かあったときに駆けつけないといけないのが、そばに誰かがいればインカムで連絡し合いながら「私が行きます!」「こちらに任せてください」等職員同士の連携がとれるということもあり、気分的にも職員たちの負担が変わってきているなと思います。

●前は内線電話しかなかったということですか。

○いえ、「大声で言う」ということですね。それしかないんですよ。施設は広いですし、ほんとに職員の負担は大きかったんです。そのような意味でもインカムはすごくよかったですと思います。見学に来られた方のところでも、付けていくことが増えてきたかなと思います。

一人がしゃべると、付けている介護職員全員で共有できるということですね。先ほど施設長が言いましたように、自分の目の前で介護しているときに、もうひとりが危ないと思ったときにヘルプがすぐ出せて、「私が近くにいるから行きます」となります。すると走り回ることもなくなり、大声を出す必要もない。入居者の安全性を高めるという意味でも、介護職員が使ってみて実感しているところですので、「徐々に増やしてほしい」という声が上がっています。看護師もあちこち動き回りますので、看護師にも付けてもらいました。

●何人くらいインカムは付けていらっしゃいますか。

○フロアにいる全員が情報を共有できるということが目的なので、全員が付けています。朝の申し送りもなくなり、インカムで仕事しながら聞いておけばいいという形です。これも負担軽減の一つかなと思います。

毎月の集計からもわかるのですが「ヒヤリハット」が減ってきています。当初は「どうしてかな?」と思ったのですが、お互いに連絡が取れて転倒する前に行けるというようなことが増えているから、「ヒヤリハット」が減っているんだと感じます。

○先ほど職員の受け止め方はどうですかというお話がありましたが、実際のところ女性職員は独身で入ってきたとしても、結



婚・妊娠・出産というライフイベントがあります。その中で二人目を産み、休業して、復職するという職員の数が増えてきています。もちろん介護職の場合は夜勤から外すとか、条件によっては重度の介護から外すとかの配慮は必要ですが、そのような中で戻ってきて且つ二人目をというのは増えてきています。

また男性職員でいうと勤続10年以上の方が増えているなあという印象です。全体としては女性の方が多いのですが、男性の方で10年以上のキャリアでリーダー職以上の方が増えています。これも働きやすいと思ってきている部分の一つなのかなと思います。「ここは働きやすい」と職員が大声でいったりすることはないのですが、実際を見るとそのようなケースは増えている感じはします。



●パンフレットを見ると「他の職員から『ここはいいよ』という紹介で就職しました」とありますね。

○そうですね。きょうだいや口コミなどで広がっているようで、ありがたいと思います。開設当初からの職員も介護職で頑張ってくれていて、ありがたいです。

●ユースエールの認知度アップに関しては、おっしゃるとおりまだまだこれからではありますが、現在長崎電気軌道の電車（2両）の外面にユースエールの看板を設置、また中吊り広告でも周知を図って勤めさせていただいております（※）。少しずつでも広がっていけばと思っておりますので、是非ご覧になっていただければを思います。

※令和2年2月で終了



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。

社会福祉法人優輝会では、有給休暇の年平均取得日数13日、月平均所定外労働時間4.9時間、女性の育児休業取得率100%でした。