

# 介護人材の 確保と育成

より良い福祉サービスの安定的、継続的な提供に向けて、サービス提供の要である介護人材の効果的な確保の方について考える「平成26年度 介護人材・確保セミナー」（主催・岩手県社会福祉協議会高齢者福祉協議会）が開催されました。概要を紹介します。

## 事業所内保育所の 取組みについて



社会福祉法人江刺寿生  
会反町福祉パーク反町  
の郷 管理者  
及川 敏光 氏

当法人は、奥州市江刺区内の伊手・ヒロノ福祉パーク・反町福祉パークの3つのエリアと零石町の零石エリアの4つのエリアであわせて271名の職員が在籍しています。

その中で、育児休暇明けの職員の復帰が進まない状況があり、これまでの退職者についての検証を踏まえ、平成23年に江刺区内の事業所（このときは反町福祉パークが開設されていなかつたので、伊手・ヒロノ福祉パークの2つのエリアの事業所）に勤務する143名の職員を对象に、事業所内保育所設立に関してアンケート調査を実施致しました。回収率は94%で、回答内容は「利用したい」が21%、「どちらともいえない」が57%、「利用し

ない」が22%でした。

自由記述では「仕事を続けられる・自分が出産しても安心して働ける」「同法人内で安全・安心である・連絡が取りやすい」といった意見の他、「あると小さな子供のいる家庭は助かると思う。スタッフの強化につながると思う」「長く勤務してもらうためには必要だと思います」という意見が出され、設置の希望が多い、期待が大きいと判断し、新たに設立する、反町福祉パーク内に開設することとしました。

利用の実態としては、育休明けから3歳程度までの利用が多いようです。これは小学校入学を見据えて、3歳以上からは地域の保育所に通わせたいということからのことです。

少しでもコストを下げようとするあまり、低賃金労働と非正規雇用もやむを得ないと考えられ、その結果、職員が職場に定着せず、多くの離職者を生み出すこととなりました。

「介護保険収入の減少」→「職員の離職」→「サービス内容の低下」→「利用者離れ」→「介護保険収入の減少」という負の連鎖に陥りやすい状況がこの業界を覆っています。そのような状況の中、介護保険サービスの経営に携わり、悪循環から脱皮するための方策はないか、と苦悶していた矢先、2つの実践に触れる

育児が必要な職員が安心して職場復帰できる体制を今後も整え、保育所利用児と高齢者施設利用者との日常的な交流をより推進し、昔ながらの多世代共生のよい雰囲気があふれる施設を目指していくと考えています。

## 離職者ゼロの 職場づくりを踏まえて



社会福祉法人育心会  
常務理事・施設長  
高橋 勝彦 氏

私は縁あってこの法人にお世話になることになったのが、今から8年前です。介護保険事業がすでに始まっていて、措置制度の時代と異なり、利用者の共感を得られない事業者は当然競争に敗れ、事業経営が苦しくなるという時代になってしまった。

少しでもコストを下げようとするあまり、低賃金労働と非正規雇用もやむを得ないと考えられ、その結果、職員が職場に定着せず、多くの離職者を生み出すこととなりました。

また、7年前から、決算期を前に特別賞与を現金で支給しています。県南のある法人のようにフルタイムの職員を正職員とし、法人独自の福利厚生も開発しています。ところ、今ではまったく職員不足に悩まされることがなくなりました。

当法人の理事長は私に「経営者の仕事は、働いている人たちに腹いっぱい食わせることだ」とよく言われます。がんばって良い仕事をすれば成果が還元され、「この職場で働けて本当に良かった」と思つていただける介護職場づくりを、今後も続けていきたいと考えています。

ています。

機会がありました。

一つは新潟県内のある法人ですが、この法人では様々な取組みをしたうえで、市行政職の初任給よりも高い初任給を払っている、ということに驚かされました。もう一つは、岩手県南の農村部に位置する法人です。こちらは、ほとんどの職員を正職員として雇用し、2つの退職金制度にも加入しているとのことでした。お給料の額は特別高いわけではないですが、辞める職員がなく、全員が力を合わせて働き続けている、という施設でした。

翻って、自分のところは「いつ、措置から利用制度へ変わり、競争原理が導入されたにもかかわらず、特別なことをすることもなく、「賞与は市の職員に準じる」という程度のものでした。これを「実績に応じて支給する」という規定に改めました。当初は職員の間で戸惑いの声もあったのですが、実際のところは行政職員の支給率が年々低下したこともあるて、現在では公務員の皆さんよりも高い率の賞与を支払うことができています。

当法人の理事長は私に「経営者の仕事は、働いている人たちに腹いっぱい食わせることだ」とよく言われます。がんばって良い仕事をすれば成果が還元され、「この職場で働けて本当に良かった」と思つていただける介護職場づくりを、今後も続けていきたいと考えています。

## 外国人スタッフの受入れと次世代人材の育成



公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員長  
社会福祉法人青森社会福祉振興団 専務理事  
中山辰巳氏

気候の寒さ等で、外国の方から敬遠されおり、厳しい状況にあります。

私たちの法人では、2009年に第一陣として第二陣として同じく2010年には第三陣として同じく2011年には第三陣として同じく名、2011年には第三陣として同じく4名を受け入れました。

### 難しい日本語の習得

外国人の業務遂行状況は極めて良好でした。心配されたコミュニケーション能

力も、日本の若者より高い状況でした。

全般的には、日本語の習熟度＝業務の

習熟度とは必ずしも連動しないと感じて

います。ただ、さすがに緊急時の判断や

対応は、日本人のように対応することは難しい。また、認知症介護は、日本やそ

の地域ごとの文化や風習を理解しなけれ

ば、利用者から信頼が得られないという

課題もあり、難しいようでした。

受入れの第一陣、第二陣の方々は、介

護福祉士試験に合格しましたが、第三陣

で受け入れた方々は不合格でした。後か

ら分かったことです。第一陣、第二陣

の方々は、選択問題などの関係で、たま

たま合格したものであり、総じて受け入れ

た方々の日本語の習得が不十分なままで、試験に臨んでいたようでした。

そのようなことから、日本語の習得の

重要性を再認識させられ、あわせて日本

語の習得の際の指導者は、外国人に指導

をした経験のある方をお願いするのが重

要だと痛感しました。

### 受入れによる影響

受入れに際して、法人全体で業務改善・

見直しを行ったことができたことや、利用

者を尊重することの重要性を再認識させられたことはとても良いことでした。

### 外国人受入れの現状と課題

トがない」という前提で考えなくてはなりません。そのような考え方から、EPA（経済連携協定）による外国人の受入れに取り組んできました。

EPAによる外国人の受入れについて、現在、東北・北海道は、地震、原発、

外国人スタッフと利用者・地域・利用者家族との関係も、取り立てて大きな問題はありませんでした。しかし、同僚との関係では、外国人スタッフは勤務時間中に学習時間を設けていたため、一時的に業務から抜けるを得ないにもかかわらず、給与や昇給が外国人も日本人も変わりなく、また、日本人と外国人の区別なく、様々な研修に参加させていたところ、日本人スタッフの不満、外国人スタッフの負い目を招き、日本人スタッフの理解を得るのに腐心しました。

能を高めた方々の受け皿とします。あわせて、学び直しを希望する方を、再度、受け入れることも含めて一連の取組みをサイクル化し、介護人材の確保・育成を図ろうと考えています。

### 次世代人材の育成について

国は、介護系の人材の介護報酬を引き上げようとしていますが、現場には、介護職以外にも調理師や事務職の皆さんもいます。この人々も現場を支えています。

この人たちを見過ごしてはいけません。この人たちも含めてトータルに人材を育成していく必要があります。

### 介護人材育成循環サイクルの確立を目指して

EPAで受け入れたインドネシアの方

からヒアリングしたところ、「日本に来て、すぐ、戦力になりたい。少なくとも

6ヶ月以内に戦力になりたい」「母国で、日本語と介護技術を学んでから来日した

かった」ということでした。

一方で、受け入れた方々は介護福祉士

の資格を取得しても、通算で5年程度で

母国に帰ってしまいます。母国に帰つても、日本で習得した知識・技能を活かすところがありません。

このような状況を踏まえ、外国人フ

タッフの受け入れ、育成を継続的にまた円

滑に進めていくために、ベトナムのフ

医科・薬科大学との協働事業を行うこと

としました。

具体的には、フエ市に介護人材の養成

学校を設立し、そこで日本語と介護の知

識・技能を習得した方々を日本で受け入れ、

日本で働きながら介護福祉士資格の習得

を目指します。そして、その方が母国に帰ることとなつた場合を想定し、フエ

市に介護施設を開設し、日本で知識と技

能を高めた方々の受け皿とします。あわせて、学び直しを希望する方を、再度、受け入れることも含めて一連の取組みをサイクル化し、介護人材の確保・育成を図ろうと考えています。

この人々も含めてトータルに人材を育成していく必要があります。