

渋谷の福祉を考える⑧

—人材確保と定着 Part1—

障がいのある人の
安心・安全な暮らしの実現に向けて

福祉関係の現場スタッフ不足が慢性化しています。ぱれっとも例外ではなく、求人を出してもなかなか応募がないのが現状です。将来を見据えた人材確保が急務となっています。

日本の人口が減少傾向にあることは周知の通りで、とりわけ労働力人口（15歳以上の人口のうち働く意思を持った人の総数）は残念ながら増加傾向にありませんでした。また、2008年以降総人口が減る一方で、後期高齢者の人口が極端に増えてきています。人手不足はこの業界でも叫ばれていますが、特に飲食・宿泊業、建設、医療や福祉分野が深刻な状況です。

介護や福祉業界の仕事は、精神的・肉体的に苛酷な仕事というイメージが持たれています。給与に関しても、他の業種と比べると平均給与は実際に低い位置にあります。

実際ぱれっとでも、グループホームのスタッフ不足は解消されていません。グループ生活を行なう共同生活援助事業以外に渋谷区の委託を受け運営している緊急一時保護事業、新設しぶや・ぱれっとホームのショートステイ事業、これら全ての利用を常に受け入れるためのスタッフの支援労力はかなり大きいと言えます。安定したスタッフ体制の確立が喫緊の課題です。

そして福祉関連のスタッフの離職率は決して低い数字ではありません。離職の要因の中には、人間関係以外に労働条件や処遇も挙げられます。国から処遇改善のための給付費が支給されていますが、福祉職に人が来ない理由は給与や待遇だけなのか、専門的見地からの分析が必要に感じます。

●厚生労働省の調査結果

ここ数年福祉分野の雇用者数は増加傾向にありますが、離職率も上がっており、人手不足が否めない状況にあります。

平成28年度「介護労働実態調査」並びに平成30年7月発表の労働市場レポート「介護労働者の雇用管理の状況について」等厚生労働省の調査によると、この仕事を選んだ理由として、「働きがいのある仕事だと思ったから」が52.4%、次に「資格・技能が活かせるから」が38.3%。「今後もニーズの高まる仕事だから」31.9%となっています。

その一方で、介護職の離職理由は次のようになりました。

- ①職場の人間関係に不満があった…23.9%
- ②結婚・出産・妊娠・育児…20.5%
- ③理念や運営のあり方について不満があった…18.6%

これらは、職場の風通しが悪いことが一因として考えられ、日頃の職場内のコミュニケーションや、職員間の運営方針や支援方法の共有等、雇用管理を原因とする離職理由が最も多いという結果が見られます。ただ、離職理由に「仕事内容への不満」が上位には入っておらず、同時に、この仕事を選んだ理由として「働きがいのある仕事だと思ったから」との意見が多いことを考えると、仕事内容への高い満足度が得られる職種であるといえるのではないのでしょうか。

●福祉人材センターへ訪問

職員を募集する際に、ハローワークや人材センターを活用しています。今日の福祉人材を取り巻く動向や現場での人材不足の状況についてどう考えているか、東京都福祉人材センターでお話を伺いました。

少子化の影響もあり、どの産業でも人材確保に苦労している状況にあります。「福祉は労働環境が悪く給料が低い」というマイナスイメージを持たれがちですが、これを払拭するための広報等の取り組みも進んでいるそうです。今の学生は本来の学業で忙しく、社会福祉士等の国家資格の取得を目指す学生はさらにカリキュラムに追われています。そのため、ボランティアや職場見学等、自ら興味を持って自発的に動く機会を持つことが難しい状況のようです。景気回復の影響か、一般企業に就職する福祉専攻の学生も多いですが、「直接支援したい」という現場志向の学生もいます。小中高の児童・生徒を対象とした啓発事業も行なっているそうです。福祉の仕事に関わるためには、本人が興味を持つことはもちろんですが、親や教職員の理解を深めることも鍵となっているようです。

福祉人材の確保に苦労する事業所が増えると同時に、新卒者を対象とする求人の数は年々増加しています。一方、学生が就職活動を行なうにあたり、社会福祉法人やNPO、株式会社の違いを重視するのではなく、事業所の規模や知名度を判断材料とする傾向があります。働きやすさやイメージを強調した広報や資金力を持った株式会社が注目されがちであり、組織力や資金力の弱い事業所には人が集まり難いとも言えます。

福祉人材の確保・定着のために重要なことは、一つ目にスタッフの資質の向上に努

めること。資格取得やスキル向上を希望するスタッフの支援は、組織として取り組む必要があります。

二つ目にイメージアップを図ること。福祉人材の不足に対し、国や東京都は制度面での拡充を図っていますが、イメージアップの取り組みは充分ではありません。福祉の仕事も職業選択の一つとしてごく普通に選ばれるような環境を整える努力も必要とのこと。

三つ目は、多様な働き方を受け入れること。子どもが下校するまでの時間帯や体力に応じて少ない日数の勤務を設定するなど、事業所のニーズを確保しつつ地域住民が働きやすい労働環境を準備する柔軟性が必要とのこと。

いつの時代にも福祉に関心・興味のある人は必ずいます。そういう人たちが集える場や、人材を求める事業所と出会える機会、仕組みを作るかが鍵のようです。

(お話を伺った方：社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京都福祉人材センター 垂水哲哉様、木村洋子様)

●渋谷区の動き

渋谷区は2018年3月に、渋谷区障害福祉推進計画を策定しました。その中に、福祉分野における人材不足の問題に触れ、人材確保、育成についての取り組みを掲げています。まず現状と課題として、以下のように分析しています。

福祉業種における人材不足は全国的に深刻な状況で、サービスの提供を支える人材の確保は急務となっていること。区民に対するアンケートでも、障がいのある人が自分らしく生きていくために必要な施策として、「人材の確保育成」が多く上がりました。

多様化・複雑化するニーズに対応するには人材の質の向上が必要であり、「人づくり」のための支援が求められています。また、現在従事している人材の定着を図る為の支援も重要となっています。

今後の方向として、福祉人材の確保・育成を進め、障害福祉の仕事や障がいのある人の活動のPRに努めると記しています。その取り組みとして、福祉の仕事内容の紹介、理解啓発活動を通じて、多くの人々が障がいについて知る機会を提供し、障害福祉に関心を持つ人を増やしていくこと。また、区内事業者と求職者とのマッチングの機会として、障害福祉に関わる仕事の説明会や、相談・面接会などの開催を検討しています。様々な支援人材の発掘・養成として、支援のすそ野を広げるために、若者・女性・高齢者など、多様な世代を対象とした職場体験やボランティアへの養成を行ない、経験がない人も障害福祉に関わりを持てるような取り組みを進めます。また、医療ケアへの対応に向けて、専門的な人材の確保・養成に努めます。大学や専門学校と連携し、学生への説明会や区内の障害者支援事業所との交流を図ります。福祉人材の資質向上・定着のための支援として、各種研修の実施と情報提供、障害者支援事業所等に対し、専門的な資格取得のための研修、講習会の情報提供など、必要な支援を行ないます。職場定着のための支援として、障害者支援事業所で働くスタッフの生活保障のため、家賃助成など必要な支援を検討していきます。

●仕事の捉え方、仕事観

自分はその仕事に価値や意義をどう見出すか、いわゆる仕事観をどう抱くかが仕事

の選択をする上で大きく左右します。仕事への価値観は自分の生き方に影響する要素となります。志や理想を抱いて入っても自分を見失ってしまう、職場環境によってはそれが日常茶飯事のところも実在します。自分にとって幸せな仕事選びは、如何に自分らしく働ける職場か、実は今の20代の若者にその傾向があるようです。プライベートや家族重視、安心・安定を仕事に求める傾向は年々強くなる印象を受けます。自分らしさを失わない働き方を求める若者に対し、一人ひとりが生かされる職場づくりが人材確保、定着、育成につながるのでしょうか。我々福祉の仕事に長年携わる者として、「やりがい」だけでは説得力が持てない時代になってきているようです。

●まとめ

人材不足を解消するためにはどういった視点が必要なのでしょうか。我々現場側は、スタッフのスキルや適性等、利用者支援主体で求人を考えがちですが、働き手側は、その団体の理念ややりがいに賛同しながらも、一方で自らの物理的、精神的な生活基盤の安定を重視する傾向にあると言えます。

受入れ側の条件整備は最低限必要ですが、限られた資金源で初任給や昇給など、労働条件を良くすることは至難の業です。ぱれっとでは中長期的視点から資金計画を立てながら、職員のキャリアアップ制度の構築も同時に考え、社会保険労務士の専門的アドバイスをうけながら、スタッフの雇用制度の見直しを図りはじめたところ です。

*次号も「人材確保」のテーマで、定着と育成に視点を置いて考えていきます。

（NPO法人ぱれっと理事長 相馬宏昭）