

# 渋谷の福祉を考える⑨

## —人材確保と定着 Part2—

障がいのある人の  
安心・安全な暮らしの実現に向けて

前回の特集では福祉の人材を巡る現状をレポートしました。今回はさらに取材、調査を重ね、現在各自治体で行なわれている取り組み事例とともに、今後の福祉の現場のあり方を考えたいと思います。

ある就労支援関連の職員と話しをしていた際、こんな声を聞きました。「渋谷区の介護を含めた福祉現場における直近の有効求人倍率（求職者ひとりあたりに何件の求人があるか）は13倍。当然、働きやすさや待遇によって人材の流れが決まりやすくなります」。この話は主に高齢者福祉の現場におけることと推察されますが、ぱれっとが取り組む障がい福祉の分野はさらに深刻であることが容易に想像されます。渋谷区においては、障がい者福祉サービスの多くを私たちのような小さなNPO法人が担っており、高齢者福祉サービスを展開する社会福祉法人と比較すると、その規模に大きな差があると言わざるを得ません。中部地方のある社会福祉法人では求人にかかる年間予算が200万を超えるところもあると聞きました。インターネット上で様々な求人ビジネスが展開され、決して少なくない費用が発生します。もちろん全ての社会福祉法人がそうではありませんが、露出度や実際の待遇面など、比較的スケールメリットの図りやすい法人に比べると、私たちのような小さな団体に人材の流れを作るのは大変困難な状態です。同時によく言われるのは「景気が良くなると福祉人材は不足する」ということです。私たちには大きな実感はありませんが、政府が提唱する規制緩和政策で、日本の景気が良くなってきている中、福祉人材が慢性的に不足している状

態も原因のひとつかも知れません。しかし、福祉サービスを必要とする人たちが間違いなくいて、それを提供するためには「人」が必要であり、継続していくためには、現場も行政も一丸となってこの人材確保、育成に取り組まなければなりません。現状、渋谷区では小さな事業所がそれぞれ創意工夫を凝らしながら取り組んでいますが、他の自治体ではどうなのでしょう？

### ●品川介護福祉専門学校（※1）

大井町線「下神明」からほど近いところに「品川介護福祉専門学校」があります。平成7年、当時の品川区の福祉施策において、迫りくる高齢化社会に対応するため施設整備と両輪で進められたのが「品川で働く人材育成」でした。お話を伺った荒井俊子事務長によると、「品川区では施設整備だけではなく、同時に人材の育成にも力を入れていかないと、いずれ深刻な人材不足に陥るという危機感があったのだと思います」とのことでした。創立から24年、800名近い卒業生を送り出し、直近のデータでは実にその96.8%が品川区内の社会福祉法人等に就職しています。取材を通して見えてきたこの学校やシステムの特徴は大きく二つあると思います。

- .....
- ①運営を社会福祉協議会（社協）が担っていることで、学校運営を地域社会と連携して行なえるメリットが大きいこと

②品川区の修学資金貸付制度、社協及び区内社会福祉法人による福祉人材ファンドで学費をサポートすることで学生の経済的負担を少なくしていること。

・・・・・・・・・・・・・・・・

もちろん、高齢者福祉と障がい者福祉では支援に必要とされる技術も学びも違うかも知れません。しかし前回の記事にもあったように、「人の役に立ちたい」と考える就職の動機について言えば、福祉の分野全てに共通しているのではないのでしょうか。実際品川介護福祉専門学校でも、障がい者福祉分野を目指して学ぶ学生が少なからずいるというお話でした。そういう人たちにとって、2年間で実習費を含めて180万円かかる学費のうち、実に8割近い140万円を品川区が貸付け、なおかつ卒業後3年間品川区内の指定福祉施設で働けばその返済も免除されるという画期的な仕組みには、行政の「本気度」を感じざるを得ませんでした。

「人の役に立ちたい」という学生の意識に対し、「学びの入り口のハードルを下げること」も大切な取り組みなのだと思います。

また、品川介護福祉専門学校が福祉人材育成・確保で果たしている、もうひとつの大きな役割は「品川福祉カレッジ」です。品川の介護現場の実践力向上を目的に平成14年に設置され、年間を通して区内の現場に向けた認知症ケアや口腔ケア等研修を企画運営してきました。この中に「障がい者版品川福祉カレッジ」も開設されていて、前述のようになかなか体系的に学ぶ機会を得ることができない小さな団体も参加しやすい仕組みになっていると思いました。とは言え、ここでも「受講生の確保」「講師陣の確保」という課題を抱えていて、やはり人材育成には官民の継続的、かつ強力な共

働体制が必要なのだと思います。

前述したような小さな団体が運営する作業所やグループホームが多い渋谷区にあって、品川区の取り組みがどこまで参考になるかは未知数です。また、社会福祉協議会も地域によって人的、経済的に限界があり、万能ではありません。どちらが良いという議論も論点がずれているようにも思います。渋谷では渋谷の現状に合わせた取り組みが必要になってきますが、現段階では少なくとも、現場の体系的な学習を行政がリードし、全体のレベルアップをはかることは比較的容易に取り組めるのではと思いました。

### ●働きやすい福祉の職場宣言

私たちが事業を展開する東京都でも一昨年から新たな動きがスタートしています。すでにご存じの方も多いかも知れませんが、「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」という制度が平成29年12月からスタート、昨年の2月には東京都が運営する人材情報バンクシステム「ふくむすび」(※2)の運用を開始しています。この制度は従来の第三者評価制度が「利用者目線」であることに対し、「求職者目線」で「働きやすさ」に取り組む姿勢を明らかにする宣言で、最初からガイドラインをすべて達成している必要は無く、そこへ向けて改善を進めている途中でも名乗りを上げられるという特徴があります。先んじて3年前に京都府でスタートした「きょうと福祉人材育成認証制度」は、行政が積極的に現場の改革に関わり、認証という「お墨付き」を与えることで求職者に安心して応募してもらえという制度でしたが、東京都の働きやすい福祉の職場宣言については認証ではなく、「事業者の姿勢」を重視している点が特徴的です。ガイドラインには運営方針、理念の明文化や体系的な人材育成プログラムの

有無、そして、現在ぱれっとでも社会保険労務士の助言を得て作業を進めている「キャリアアップ制度」を始めとした処遇改善の仕組み、さらにはメンタルヘルスケアも含めた職員の健康管理などにも言及しています。渋谷区の場合、ここでも課題となるのはやはり「各団体がそこまで対応できる規模を有しているか」という点で、実際、現在この宣言に名を連ねている渋谷区の団体は全て複数の事業を展開している社会福祉法人に限られているのが現状です。宣言は各事業者の姿勢を重視するものではありませんが、渋谷区には独自で、少ないスタッフで運営している小さな事業所でもガイドラインをクリアできるような柔軟な制度が必要にも思います。

#### ●現場に必要なこと

ここまで再三、団体の規模について言及してきました。しかしその根本は「社会福祉法人が人を集めやすく、NPO法人は集めにくい」という議論ではありません。実際に、社会福祉法人でも離職に歯止めがかからず苦悩する団体も少なからず存在しています。また、行政だけが動けば解決する話でもありません。人材育成プログラムや渋谷区独自の職場づくりガイドラインなど枠組みが必要なものについては行政の取り組みが期待される場所ですが、私たち現場としては何にポイントを置いていけば良いのでしょうか。

その問いに答えのようなものがあるとすれば、それはおそらく「誰もが安心して働き続けられる場所になり得るか」ということのように思います。私たちが運営する福祉の職場は、制度の中でその財源が限られているという状況と、企業のサービスと違って利用者から直接的に高い料金を取れるものではないという性格上、どうしても他業種に比べて給与水準は低くなりがちです。それで良しとするつもりは毛頭ありません

が、少なくとも、給与以外の部分で自分のキャリアアップだったり、人の役に立ちたいという感情だったり、共に働く仲間たちとの連帯感だったり、そういった「生きがい、やりがい、働きがい」の部分では私たち現場はまず自分たち一人ひとりが意識して変革していかないといけないのではないかと、それぞれの取材や調査を通して感じました。前回でも触れた「多種多様な働き方を認める」でもあったように、「支援もできて、事務もできて、コミュニケーションも取れて、体力もあって」と言ったマルチプレーヤーを求めがちな現状を改めて考え直し、その人の得意な分野を活かしつつ、職員やパート、アルバイトの人たちが「安全に安心して働き続けられる職場」を共に作っていくことが必要なのではないでしょうか。人材の確保と同時に「定着」についてもぱれっとでは現在、キャリアアップや研修制度の充実など積極的に議論を重ねています。

#### ●まとめ

2回にわたり、人材確保、定着について取材や調査を通して考えてきました。改めてわかったことは、どんなに景気が良くなるろうとも、「働くことに何を求めるか」という原点は変わっていないということです。日本生産性本部が行なった平成30年度新入社員「働くことの意識調査」に寄れば「仕事を通じて人間関係を広げたい」「感謝される仕事がしたい」「ワークライフバランスが大切」が上位の回答だったそうです。給与が高いに越したことはありませんが、それと同等あるいはそれ以上に大事なのが職場の雰囲気、働きやすさ、やりがいなのです。

（事務局長 南山達郎）

（えびす・ぱれっとホーム職員 佐々木志保）

（※1）品川介護福祉専門学校

3月11日まで2019年度入学願書受付中！

<http://www.shinasha-kyoiku.or.jp/kaigo/>

（※取材のご協力、誠にありがとうございました。）

（※2）TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言/ふくむすび

<https://www.fukushijinzaei.metro.tokyo.jp/>