

介護人材の採用と育成における課題

3年前から法人の職員採用（特に学卒の定期採用）を担当しているが、おもいのほか就職希望者が集まらず毎年苦戦している。なぜ、これほどまでに人材が集まらないのか。福祉人材の採用と定着・育成にどんな努力が必要なのか考察してみた。

「福祉職の不人気」、これは、元を辿れば、政府が進めた規制緩和が裏目に出た結果だ。2000年の社会福祉基礎構造改革においては、様々な事業者の参入を認め、その競争によるケアの質の向上と市場の拡大が見込まれた。しかし、実際は労働コストの抑制によって収益を確保する方向に拍車がかかってしまい、その結果、福祉はきつくて給料が安い仕事というイメージが完全に定着してしまったのだ。今では、介護福祉士養成校などで半数以上が入学者の定員割れを招いているという。このように、日本は、ますます福祉職に人が集まらなくなるという負のスパイラルに陥ってしまっている。実際、福祉系大学等の就職課とコンタクトを取っても、軽くあしらわれることも少なくない。福祉人材を輩出する使命を持つはずの福祉系大学等でさえ「介護職は最後に辿る職。いつでも需要があるから。」と考えているように思えてならない。

さらに問題は、人材が流出すること（離職率が高い）にもある。2008年の調査^{※1}では施設介護職員＋訪問介護員の離職率が18.7%で、全労働者の離職率8.2%を大きく上回っている。さらに、注目すべきは離職者の8割が採用後3年未満の者だということ。また、同調査によると「仕事への不満」は1位が「賃金」で突出しているが、2位が「働きに対する評価」、3位が「職員教育体制」となっている。つまり、評価制度の有無と、採用から3年までの間にしっかりと職員育成に取り組むことが定着率の良い職場作りには必要ということになる。

では、我が鼻にあってはどうか。調べてみると、過去5年間の離職率の平均は12.4%で、全国の動向よりはやや低い。しかし、離職者の平均勤続年数は平成19年が7.6年だったのに対し23年は3.4年と年々短くなってきている。また、退職者の約90%が非常勤職員であった。やはり、非常勤職員の定着に課題があると言える。その原因に賃金の不満があることは否めない、さらに正職員の新任研修については、研修・実習課程を実施しているが、非常勤職員にはこれに相当するものがないことも無視できない。つまり、介護・支援の現場で欠かせない戦力であるにもかかわらず、非常勤職員層への手立てが未整備なのだ。非常勤職員は中途採用が多いことから、即戦力として期待され消耗してしまうことや、同期がいないもしくは少ないことから孤立感が強いなどの陥りがちな傾向への対策が必要だ。ゆえに、個々の事業所・業務内容にマッチした綿密な研修課程とキャリアパス^{※2}の設定、メンター制度^{※3}が有効だと思う。このように、あらゆる職員層の育成環境を整備することで、永く安定した介護力を提供できる体制を整え、様々な経歴の人材の強みを生かした事業展開とそのための採用人事を行えるように取り組んでいきたいと思う。

※1 （材）介護労働安定センターによる調査

※2 ある職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置異動のルート

※3 一定期間新任職員に、職務の他、身上の相談等にも応じる指導担当職員(メンター)が付添う制度