

C-7				
主題	介護職員の多様化された雇用受け入れ対応と見えた課題			
副題	職場における共生社会を目指して			
キーワード 1	人材育成	キーワード 2	共生社会	研究(実践)期間 22ヶ月

法人名・事業所名	社福) 青芳会 特別養護老人ホーム今井苑
発表者(職種)	西村拓(介護長)、馬場由美子(生活相談員)
共同研究(実践)者	なし

電話	0428-31-3800	FAX	0428-32-3871
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	青梅市にある特別養護老人ホームで昭和 63 年 8 月に開設しました。地域とのつながりを大切に、今井地区の中の施設「今井苑」として親しまれています。近隣の保育園の園児や中学生ボランティアも訪れることもあり、ご利用者と職員や地域の方が家族のような温かい雰囲気の中で生活をされています。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況課題》

近年、介護人材の状況として 2016 年度は約 190 万人必要であるのに対し 2025 年では約 245 万人必要とされており、約 55 万人の介護人材の確保が必要とされている。

当法人では事業計画において「人材の確保・育成・定着」を掲げ、平成 16 年から障害者雇用の受け入れ・平成 26 年から就労支援(高齢者雇用・協力雇用主)・平成 27 年から外国人介護士の受け入れ・平成 28 年から子育て枠としての職員の採用を積極的に行っていた。あわせて、近年の法人の採用状況についても新卒採用は少なく、中途採用が多くなっている状況にある。

2019 年のアクティブ福祉発表時に「働き方改革の導入で短時間勤務適用、希望シフト制で働ける非常勤職員が増えた」という事実にも触れた。このように多様化された受け入れを行ったことで「人材の確保」について改善することが出来たが、多様化する雇用状態の中で「どのようにかわり、どのように育成をしていくのか」というその人に合った細分化された育成方法が課題だと感じた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

- (1) 入職する前に職場を知ることによって人材確保と定着を図る。
- (2) 細分化された育成方法を実施することで職員の定着を図る。
- (3) 職員の育成をすることで指導職員のスキルアップを期待して担当制に取り組んだ。

《3. 具体的な取り組みの内容》

(1) 受け入れ

①外国人介護士(EPA・技能実習制度・留学生・地域に住む外国人など)

EPA・技能実習生それぞれに担当者をつけ、申請書類の提出・面接・受け入れ準備すべてに関わり日本での「親代わり」となり、入職後は生活面、学習面においてもサポートをする。

②就労支援

雇用経路や雇用方法の関係で上層部の方が受け入れを担当する。協力雇用主としての受け入れでは家・家具・衣類などすべて揃え、安心して住むことができることから行う。業務に入る前に社会教育や介護についての教育を行った。

③障がい者雇用

障がい者については担当職員がその方に合った仕事を見極め、OJTを行い、完全に独り立ちできるものを業務としていくことにした。対人間とのかかわりができる方は少なく、複数人いる障がい者の業務を分けて細分化した。

④子育て支援

地域の子育て中の方が働きやすいように短時間・希望シフト制を導入し採用した。また、長期休暇中は保育士を雇い、苑内の一部を子ども預り所とし、職員の子ども保育を行った。

(2) その他

お試し入職制度・職員紹介制度の導入、毎月の入職時オリエンテーション実施、業務日誌提出等

《4. 取り組みの結果》

令和3年4月1日現在までに1年以上在籍している職員については①外国人介護士（EPA：5人中5名）（技能実習生・留学生・地域外国人：5名中0名）※技能実習・留学生は今年より受け入れ開始。②就労支援：4名中3名 ③障害者雇用：5名中5名 ④子育て支援職員：9名中8名が1年以上の在籍されている。①②④については夜勤・リーダー業務・行事の企画など常勤職員と同じ業務を行う職員もいる。③については周辺業務を個々の能力に合わせ業務を行っている。

また、施設職員対象に上記職員の勤務状況についてのアンケートを実施し、4つの雇用について把握されている職員が多く、外国人介護職員・子育て支援職員については「人材不足の解消」「負担軽減」など施設職員より信頼を得られている意見が多く聞かれる結果となった。

《5. 考察、まとめ》

今回、多様化された雇用の職員受け入れをした事で各担当が受け入れのノウハウを確立することが出来た反面、受け入れを実施して見えた課題として①同じ条件での雇用が続いたため、一部の時間の人員配置にアンバランスな部分が見えた。②入職者の背景・特性を理解しなければ有効的な雇用といえないのではないかが挙げられる。課題解消のためには各担当者のノウハウを施設としてのルールとして落とし込み共有し、徹底して遵守することが必要と考える。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人(ご家族)に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

- ・「現場発 外国人介護従事者の受け入れガイドブック」(東京都社会福祉協議会)
- ・「就労支援の基本的な考え方～基礎編～」明治学院大学社会福祉学部社会福祉学科 新保美香
- ・「介護労働の現状について 令和元年度 介護労働実態調査の結果と特徴」
公益財団法人 介護労働安定センター

《8. 提案と発信》

近年の介護人材不足の中で、今後も様々なマンパワーを活用する事が考えられる。受け入れる側が相手(入職者)の理解に努め、覚悟を持って接し、施設職員全体へ状況を伝え、理解を得る事が「職場における共生社会」実現の近道になるのではないかと考える。