

特集

福祉・介護分野における人材育成について 「沖縄県の福祉・介護人材の需給動向調査」及び 県内の事業所の取組から見えるもの

経済・雇用情勢の低迷や少子高齢化の進行、地域社会や家庭機能の変容等を背景に、福祉・介護サービスへのニーズは複雑・多様化し、増加している状況にある。それに伴い、施設・事業所が提供するサービスについても質の向上が求められ、サービス提供を担う人材の確保と同様、人材の「育成」は、喫緊の課題である。

今回の特集では、平成24年3月に沖縄県が実施した「沖縄県の福祉・介護人材の需給動向調査」による結果、及び人材確保に向けた基本的方向性のほか、平成24年度7月より新たにスタートした人材確保・育成に関する事業概要についても紹介する。さらに、県内の事業所における人材育成の取組や、その取組からうかがえる経営者・管理者の「想い」を伝える。

「福祉・介護人材の需給動向調査」を見る

沖縄県（福祉保健部）は、平成24年3月、県全域の福祉・介護事業所、および労働者へのアンケート調査などを通して、県内における福祉・介護人材の需給動向等を把握し、福祉・介護人材の確保・育成施策の基礎資料を作成することを目的に、「沖縄県の福祉・介護人材の需給動向調査」（以下調査）を実施した。

表1：調査の対象と調査票の回収率

調査対象	回収数（％）	配布数
事業所	1,084 票（44.3％）	2,446 票
労働者	4,170 票（28.0％）	14,911 票

表2：調査から見える県内の福祉・介護労働市場の現状

平均職員数	約 21 人	給与水準	約 20 万円
正社員：非正社員比率	5：5		
離職率	19.0％	採用率	22.1％

■事業所への調査結果（抜粋）

把握している離職理由	家族・家庭の事情 34.7％	健康上の理由 31.4％	異業種への転職希望 30.9％
職員の定着率	高い方 47.0％	低い方 7.2％	どちらともいえない 42.3％
人材育成の取組	社外研修の教育・研修の機会の利用 59.7％	教育・研修の計画を立て、実行している 51.8％	

《その他》

●職員採用や離職の状況

・非正社員の離職率が高い。（全体19.0％。正社員11.2％、非正社員27.6％）
・離職防止策では、「コミュニケーションの円滑化」（56.9％）、「労働条件の改善」（51.9％）が上位。

●職場・労働環境に関すること

・職場環境・労働環境の整備では、「仕事上のコミュニケーションの充実」（42.3％）、「勤務時間・労働日数の適正化」（35.0％）、「教育研修の充実」（33.4％）が上位。

●人材育成・研修に関すること

・能力の向上が認められる場合、配置や処遇に反映させている事業所もある。（21.2％）また、新規採用時研修は、経営理念等を伝えている事業所が多い

■職員への調査結果（抜粋）

離職理由	上司・経営者と 合わなかった 25.3％	給与面が 合わなかった 21.1％	家族・家庭の事情 16.0％
職場への 満足度	やや満足 43.9％	どちらともいえない 28.2％	やや不満 13.3％
採用時の 研修	特になかった 61.8％	あった 32.9％	無回答 5.3％

《その他》

●仕事及び現在の職場に対する意識

・現在の仕事を選んだ理由は「働き甲斐のある仕事だと思った」（60.7％）がトップ。

・現在の仕事に対して、約6割が継続の意向をもっている。

・職場に対する不満は、「給料が安い」（46.5％）、「精神的負担が大きい」（36.5％）が上位。

・職場の人間関係に対する不満は「仕事についての意見交換が不十分」（25.5％）がトップ。

●キャリア・研修について

・過去1年間の研修受講者の割合は、65.2％。1年間の平均受講回数は4.3回となっている。

・希望する研修で、約6割が「現場で求められる業務に関する研修会等（資格取得目的含まず）」となっている。。

・今後のキャリアパスについて職員の関心は高く、特に男性はキャリアパスが存在しないことを離職理由として挙げている者も多い。（上記「離職理由」の1、2位に次いで3位：15.2％）

※掲載している調査結果は、下記の URL より
ご覧いただけます。

沖縄県 HP「沖縄県の福祉・介護人材の
需給動向に関する調査報告書」↓

<http://www.pref.okinawa.jp/site/fukushi/engo/chiiki/jyukyudoko/top.html>

■福祉・介護人材の確保に向けた基本的方向性

調査報告書では、各調査票から事業所と職員者間でコミュニケーションの円滑化や待遇面等でギャップが存在すると述べられている。

また、これら結果を踏まえ、事業所が利用者一人ひとりの尊厳を守り、良質なサービスを提供していくためには、スキルの高い職員を確保・育成していくことが必要であり、それには、「離職率を低下させ、継続年数を長期化させる方策の検討が重要」としている。

●今後、安定的に質の高い人材を確保していくために、以下3つの方向性を積極的に推進していくことが重要であると示されている。

基本的な方向性

○労働条件の整備
給与水準の向上、正社員化の推進

○職場環境の改善
コミュニケーション活性化方策の検討

○職員のキャリアアップ・スキルアップの支援
研修活動へのサポート、キャリアパスの明確化

福祉・介護人材育成基盤整備事業」の開始

前述の調査に示された基本的方向性を踏まえ、沖縄県、又は各地域（圏域）における福祉・介護人材の安定的な確保及び育成を行うことができるよう、県社協では、沖縄県から「福祉・介護人材育成基盤整備事業」を受託し、平成24年7月より開始した。

本事業では、地域において安定して質の高い福祉サービスを提供できる人材を育成する為の基盤整備を図り、サービス利用者の福祉向上に資することを目的に、「本県における人材育成の指針を示すガイドラインの策定」や「事業所が従業員のキャリアアップを段階的に図るための標準カリキュラム及びテキストの作成」等を実施内容とする。

事業を進めるに当たり、県内の福祉・介護サービスを提供する施設・事業所をはじめ、職能団体や養成校等、様々な関係者により構成される委員会を毎月数回開きしている。

県内事業所における人財育成の取組

「経営者・管理者の「想い」」

社会福祉法人をはじめ、NPO、民間企業等、多様な主体が参画する福祉・介護分野では、事業所の形態や経営方針、事業開始に至った経緯等は様々である。

しかし、サービス提供を行っていく上で、職員という「人財」を重視し、その育成を積極的に行っている事業所は県内に多数ある。ここでは、県内の事業所の内、2箇所の取組内容、及びその経営者・管理者から聞いた人財育成への「想い」を取り上げる。

「知り合うと皆『家族』」 デイサービスセンター せせらぎの取組

南風原町新川にある有限会社あらかわデイサービスセンターせせらぎ（志慶真光子センター長）は、平成16年2月に開所し、今年10年目を迎える。センターの職員は、介護士や看護師、調理師等18名。志慶真所長は、年に2回、職員及び事業所が事業所の理念・信条

を実践しているか、職員自ら振り返りを行える自己評価を業務報告とともに配布し、職員の考えを理解するよう努めている。

「『どのようになればスタッフに、長く、楽しく、気持ち良く働いてもらえるか』ということを常に考えている。」と、志慶真所長は言う。

せせらぎを開所した平成16年に社会保険労務士の協力により、「せせらぎの理念と信条がよくわかる冊子」を作成した。志慶真所長は「理念がないと事業所はバラバラになる。そして、理念を掲げるだけでなく、スタッフへ伝える努力、スタッフとのキャッチボールが大事」と話し、職員への理念の周知を始めた。

「こうやって10年目を迎えられるのも、理念を理解し、共に歩んでくれたスタッフのおかげ。」と、志慶真所長は職員に対する感謝の気持ちを幾度も口にする。

「縁あって出会えたあなたと楽しくステキに育てたというせせらぎの理念の

「あなた」とは、利用者だけでなく、せせらぎのスタッフや周りの人という想いが込められている。

「知り合うと皆『家族』である。」と、志慶真所長は利用者や職員の大事さを話してくれた。

「理念の周知・理解の重要性」 社会福祉法人松嶺会 かりゆしぬ村の取組

名護市宇茂佐にある社会福祉法人松嶺会かりゆしぬ村（仲兼久文政理事長）では、平成20年4月より「人材養成企画室」を設置し、職員の育成に努めている。

新規に採用された新任職員に対するオリエンテーション時には、必ず、理事長自ら講話を通して法人の理念・基本方針・標語・心のキャッチボール業務のための六つの視点等を伝えている。

「法人の理念は、様々な利用者に対するどの福祉サービスの提供においても、いちばん基礎となり、重要なものである。」と、人材養成企画室の名護室長と島袋室長補佐は口を揃えて言う。老人福祉法等の基本理念

に基づいたサービスの提供はもとより、高齢者の経験の豊かさ等を尊重すること、また、施設内外を問わず、「地域」を大事にし、地域福祉を積極的に担っていくことのできる職員の養成を目指して、現在も企画室の体制を変化させながら、取り組みを行っている。

「職員は『人材』という言葉が示す存在ではなく、『人財』という財産である」と、仲兼久理事長は常に私たちに訴えている。経営者・管理者のこのような考えによって、より充実した取り組みが行える。」と名護室長は、経営者の示す理念の重要性を語ってくれた。

かりゆしぬ村では、法人内の職員だけでなく、地域の施設・事業所にも呼びかけ、無償で研修の機会を提供している。これも、地域の人財を大事にした取り組みの一つである。

先駆的・独創的ということを意識した取り組みから、経営者の理念が、職員にしっかりと伝えられていることがうかがえた。