

社会福祉法人の人材育成

社会福祉法人小田原福祉会
理事長 時田 純

1. 法人独自で人材養成研修事業を開始した経緯

小田原福祉会潤生園が、1992年に法人独自で「訪問介護員養成研修事業」を創設してから、早くも22年が経過した。その動機となったのは、当法人が所在する神奈川県西部地域（JR東海道線の平塚市及び小田急線厚木市以西）は、これまで福祉関係の専門学校も高校もない地域で、人材砂漠と言われるほど介護人材の確保が難しく、特に、新卒者の確保には、長年苦勞してきた。

それでも1980年代までは、介護は社会福祉法人による特養が中心で、老健や有料ホームあるいは在宅サービスの事業者はほとんどなく、また、措置制度のためニーズがあっても自由なサービスの提供はできず、そのような環境の中で、どうにか人材確保を間に合わせていたというのが実情であった。

このような経過の中で厚生省（当時）は、1989年に高齢化社会の進行に備えて「高齢者保健福祉推進10カ年戦略」（ゴールドプラン）を制定し、特養の緊急整備やデイサービス・ショートステイなど、市町村における在宅福祉対策の緊急実施、また、人材確保ではホームヘルパーの増員が計画された。

しかし、現実には養成校からの人材確保は難しく、横浜市や相模原市などかなり広域か

ら募集を行うなど対応に苦慮せざるを得なかった。

また、実務教育については、それぞれの施設が現場に即して、OJTやOFF-JT・エルダー制度などを工夫し、現場で育成する方法が一般的であった。そのようにして、なんとか新卒者の採用を行っていたが、介護福祉士養成校のほとんどが次第に定員割れに陥る事態が起き、施設も在宅サービス事業者も若い人材確保難が深刻になり、新卒者の採用は望めない状況になっていた。

当法人は、そのような変化にいち早く着目し、「人材養成を他人任せにする時代は終わった」という認識に立って、1992年に独自で人材養成研修事業の実施に踏み切った。社会福祉法人が単独で養成研修事業を実施する例は、当時わが国では皆無であった。折しも、時代は身体介護を必要とする高齢者が地域社会に目立ちはじめ、その対策が急務になってきたのである。

そのため1991年4月、小田原市は各特養に対し、身体介護のホームヘルパー派遣事業を委託し、当法人は率先して訪問介護事業所を開設した。また、1992年には神奈川県に対し「ホームヘルパー養成研修事業」の指定を申請し、ほどなく認可されたので、「訪問介護員1級・2級養成研修事業」を開始した。その後1996年には、神奈川県初の365日・24時間型訪問

介護事業に発展していくのである。

社会福祉法人による人材養成研修は、現在でもまだ少数派であるが、良質なサービスの提供は、福祉人材の資質にかかっているといても過言ではない。そのため、質の高い研修は欠かせない。この養成研修の事業化にあたっては、企業による養成研修事業と差別化を図るため、いくつかの仕掛けを工夫した。

一つは、受講者が学びやすいよう複数のコースを設定し、特に働きながら学べるように配慮し、①短期集中コースのほか、②土曜・日曜コース、③夜間専門コースなど数コースを設けて実施し、通信によるペーパー教育は行わないこととした。また、養成研修事業の履修者が、当法人に1年間就業すれば、研修費は全額返還する仕組みも導入した。

また、人材養成に関わる教員は、法人内の専門職を充て別途に報酬を支給し、彼ら自身も学びを深めて、資質の更なる向上が図れるというメリットも生まれた。

このような就業促進策を行った結果、職員確保が比較的容易になり、他法人と比較して事業拡大の優位性を保つことができたのである。

近年は国の補助制度を活用し、ハローワークを通しての人材養成研修事業も継続している。介護人材の養成は国の制度改正に伴い、既に「介護職員初任者研修」事業へ移行したが、神奈川県からは引き続き実施の許可を得て、現在受講生を募集中である。

2. 人材育成センターによる 年間研修計画の推進

当法人は早くから「人材育成センター」を組織化し、2名の専任職員を配置して、年に複数回の養成研修事業を実施するほか、全職員

の理念の共有化や技術の向上を図るため毎年、年間研修実施計画を策定し、職階別・就業歴別等を勘案して、多様なスキルアップ研修を実施している。これらの養成研修事業やスキルアップ研修を実施してきた結果、多くの専門校から信頼が得られ実習依頼も多く、新人の採用にも多少なりとも寄与しているほか、離職率の低減効果や事業拡大への貢献も果たしている。

当法人の近年の就業状況は、中途採用者が著しく増加した結果、年齢階層別に見た従事者数は、かつてのような「きれいな階層化」が崩れ、若年層と中高年層の比率では、中高年層が比較的多数を占める組織に変容しているのが特徴である。その背景には、職員の育児や介護など生活の多様化に伴い、働く従事者側のニーズが変化していることや、夫婦共働きの場合は、より柔軟な働き方が求められるなど、現場のシフト管理の複雑化が顕著になっている。また、一昔前までは新任職員が入職してくると、一番若手の先輩職員が指導を担当し、他の先輩が折に触れては声を掛け、解らなければ教えて励まし、なるべく早く現場に馴染むように、自然な働き掛けが行われていた。しかし、最近は新任職員の方が年齢が高いことも少なくなく、若手職員にとっては遠慮もあって声が掛けにくいなど、OJTの機能が働きにくくなっている。そのため、かつてのような後輩を育成する職場文化が薄れ、理念の継承が難しくなってきたように思われる。

3. 新人教育で優先すべきは 「生命の尊厳」と「人権尊重」の教育

すべての個人の人格を不可侵のものとし、これを相互に尊重する原理として定めたの

は、1945年(昭和20年)に調印・発効した「国際連合憲章」である。そこでは「基本的人権と人間の尊厳及び価値と、男女及び大小各国の同権に関する信念をあらためて確認する」として、人間の尊厳(個人の尊厳)を基本原理と定めたのである。

わが国では、1947年(昭和22年)に施行された日本国憲法第13条で、「すべて国民は個人として尊重される」と定め、第24条で「配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない」と規定し、「個人の尊厳」と「基本的人権」の尊重を基本原理に定めている。

また、第12条で「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によっ

て、これを保持しなければならない。また、国民はこれを濫用してはならないのであって、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負う」と定め、基本的人権も時には国家権力や他者などに侵される恐れがあるので、不断の努力が求められているのである。

さらに、1948年(昭和23年)の国連総会で採択された「世界人権宣言」の前文では、「人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と、平等で譲ることのできない権利とを承認することは、世界における自由、正義及び平和の基礎」であり、「国際連合の諸国民は、国連憲章において基本的人権、人間の尊厳及び価値、並びに男女の同権についての信念を再確認する」とし、国連憲章第1条において、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利について平等である。人間は



法人独自の介護人材養成研修事業実施風景



理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神を持って行動しなければならない」と、個人の尊厳を基本原理と定められている。これらは、人類の英知の結晶と言ってよいであろう。それは、この二つが世界の共通理念であり、何ものにも替え難いからである。

しかし、現在、介護・医療・看護の領域で

は、頭は良いのに本来身につけておくべき常識に欠け、また、マニュアルに頼って自分で考えることが苦手な人々が増えている。人間に関わる領域の現場では、まず「生命の尊厳」と「人権の尊重」を基礎教育として、教え込まなくてはならないと痛感している。