

特別養護老人ホーム鷹栖さつき苑（北海道上川郡鷹栖町）

施設・行政・高校・養成校が連携 介護人材を確保・育成



社会福祉法人さつき会
特別養護老人ホーム
鷹栖さつき苑
北海道上川郡鷹栖町南1-3-2-7
0166-87-3321
URL: <http://satsuki-kai.jp/>

特別養護老人ホーム鷹栖さつき苑を軸に、社会福祉法人さつき会（木津真庭理事長）は、介護予防から特別養護老人ホームまで、多角的な事業を展開しています。平成30年度全国老人福祉施設研究会（北海道会議）では、介護人材の枯渇に対するまちぐるみの人材育成の取り組みを発表し、最優秀賞を受賞しました。地域の高齢者を支える新たな試みを紹介します。

2040年までに町で必要となる 介護職員の数を算出

社会福祉法人さつき会は、2015年から行政・高校・養成校と協同した介護人材の育成に取り組んでいます。地域の介護の担い手をまちぐるみで育て、地元に着して活躍できる環境づくりを実現するためには、①地域課題とビジョンの明確化・共有、②まちぐるみの人材育成、③介護のイメージアップ、④人材定着の仕組み——という4つの取り組みが上手く循環することが必要というコンセプトから、同法人ではこれを「環流型介護人材育成」と名づけています。この取り組みが評価を受け、平成30年度全国老人福祉施設研究会（北海道会議）で最優秀賞を受賞しました。

同法人のある鷹栖町は旭川市に隣接し、人口約7000人、高齢化率33・4％。少子高齢化が進むなか、同法人は介護人材不足への危機感を強めていました。この課題解決に向けて最初に取り組んだのが、町の介護需給の数値を明らかにすることでした（図）。

同法人常務理事の波瀾幸敏施設長は次のように説明します。

「介護人材不足という問題は、一法人や一施設だけが考えるものではなく、町の地域包括ケアシステムにかかわる話だと感じていました。国難ともいえる危機感とビジョンを行政側と共有するため、まずは現状を把握しなければならなかったのです」

町内で介護施設・事業所を運営するのは同法人のみであるため、その要介護高齢者数を算出し、高齢者人口がピークを迎える2040年までに必要となる介護職員数を推定したところ、30人にのぼることが判明しま



介護職員初任者研修の授業風景（北海道鷹栖高等学校）



北海道鷹栖高等学校の生徒たち



福祉用具体験で鷹栖さつき苑を訪れた小学生



「もともと下地があったため、本事業もスムーズに進められた」と尾上健介施設在宅サービス事業部長

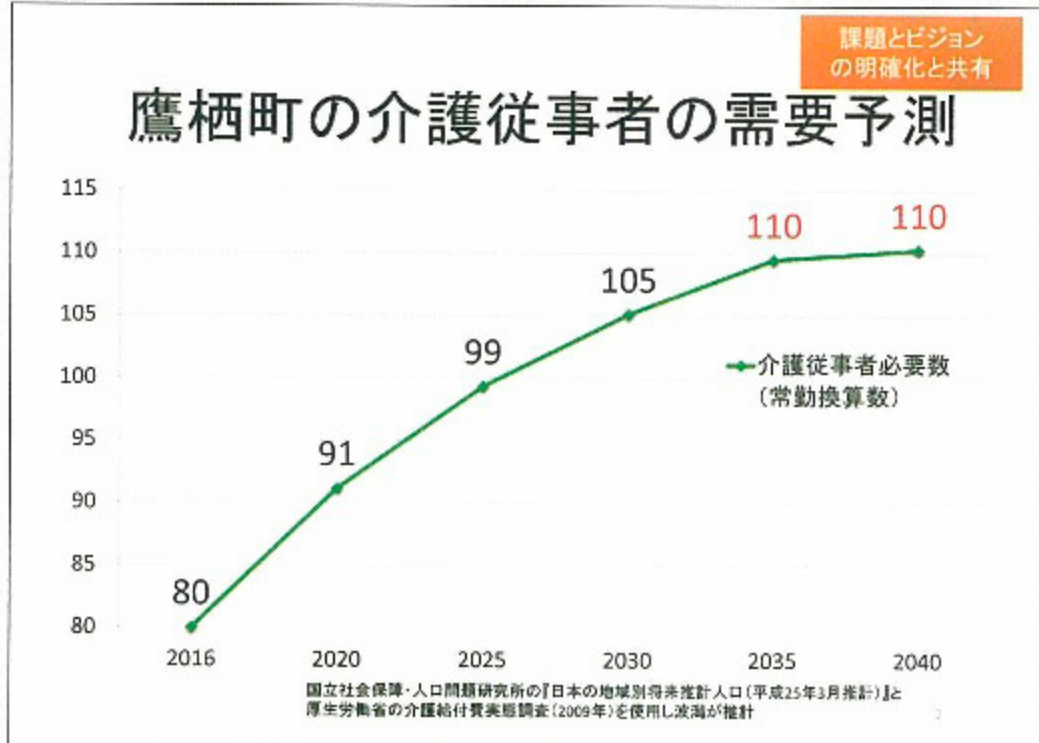
介護職員初任者研修の 費用も事務局も町が担う

介護職員初任者研修に係る費用は町が全額負担し、事務局も町が務めることになりました。講師は同法人職員と旭川大学・短期大学の教師が担当し、実習先はもちろん当施設です。研修のなかで、介護の仕事のイメージアップを図る特別授業も実施するほか、17年からは鷹栖高校入学説明会の一環として保護者同伴の同施設見学を組み込んでいます。

さらに、同法人では学校・各団体などと連携・協力し、小・中学生への福祉教育にも力を注いでいます。町内2か所の小学校3、4年生を対象とした福祉用具体験や高齢者との交流を図るイベント開催、中学生の職業体験としての実習の受け入れに加え、昨年から町がキャリア教育と町内企業の雇用対策として開催する「中学生向け企業説明会」でも介護の仕事や法人の理念などを伝えていきます。

「とにかく介護の仕事につきまとうネガティブなイメージを払拭し、いかにやりがいがある仕事として興味を持ってもらえるかを意識

図 調査で判明した町の介護需給の実態



した。波瀾施設長はこの結果を持って、町福祉課に相談を持ちかけました。地域包括ケアシステムを推進する町としては、すぐにその窮状を理解し、介護人材確保のために協同する方針を固めました。そこに、ヘルパー2級の養成課程を導入していた北海道鷹栖高等学校が入学定員割れによる危機的状況も重なったことから、旭川大学・短期大学の協力も仰ぎ、同校で介護職員初任者研修を実施することになったのです。

北海道会議で発表を行った施設在宅サービス事業部長の尾上健介さんは、「当法人行政・学校のそれぞれの課題解決のためには人材育成が先決であるという意識統一をし、介護職員初任者研修をスタートすることにし、まじと振り返ります。」

主 任という役割を任されて3年目になりますが、まだまだ勉強して力をつけていかななくてはならないと感じている日々です。年々、介護にかかわる研究が進み、技術や知識のあり方に変化が生じているなか、いかに最新のものを取り入れ、現場力を底上げできるかは、現場を統括する主任の責任だと思っています。

還流型介護人材育成においては、学生の現場実習担当を務めており、今回の発表を通じて改めて重要なポジションを担っていることを実感しました。学生と指導する職員の双方がやりがいを感じ、学び合えるような場づくりを考えていきたいと思っています。これからは現場の仕事も大事にしながら、介護の魅力を地域に発信する取り組みにも挑戦していきたいですね。



したら・たけひろ ●福祉系専門学校を卒業し、2007年、社会福祉法人さつき会に入職。14年まで特別養護老人ホーム鷹栖さつき苑、3年間のグループホーム勤務を経て、再度、特養に復帰すると同時に主任を務める。介護福祉士

●FILE 109 / 主任

介護の魅力を地域に発信する取り組みにも挑戦したい

設楽剛寛さん



旭川大学の実習生の受け入れも活発に行う



餅つき大会でついた餅を味わう利用者



利用者と積極的に触れ合う小学生



利用者と仲むつまじくみかんをほおばる

介 護の仕事についてはまったく未経験のまま入職し、10年目を迎える現在は主任の役割を担っています。入職当初はまだ小さな子どもも抱え、右も左もわからない状態でしたが、3年を過ぎたあたりからできる業務が増え、部下も持つことで、仕事の達成感を得られるようになりました。

還流型介護人材育成の取り組みは、幼いころから介護の現場に触れることで、お年寄りへの接し方も身につきますし、介護の仕事の魅力も自然と伝わる意義あるものだと感じています。

当法人は町内でさまざまな事業を展開しており、以前はデイサービスで働いていました。今後は、小規模多機能ホームやグループホームでの仕事にも挑戦してみたいですね。いろいろなケアの方法や知識を学び、介護の仕事を深めていきたいと思っています。



まつばら・みさ ●2009年、社会福祉法人さつき会に入職。デイサービス勤務を経て、18年から特別養護老人ホーム鷹栖さつき苑に勤務。14年から主任を務める。介護福祉士、介護支援専門員

●FILE 110 / 主任

達成感を得られる仕事 いろいろな経験をもっと

松原美咲さん

「先にも重要です」と、尾上さんは強調しています。

最適なケアを提供するために 人材育成の仕組みを整備

介護への興味とイメージアップを促進した先に重要になるのが、人材が長く活躍できる環境整備です。同法人では開設当初から力を入れてきた人材育成と定着の仕組みにさらに磨きをかけ、体制づくりを進めています。

介護予防から看取りまでに対応する13事業もの高齢者事業に加え、2017年5月には、行政と協同でフィットネス倶楽部や地域交流スペースを併設したサービス付き高齢者向け住宅・総合事業拠点を開設。鷹栖のまちづくりの中心的存在としての役割を果たしてきました。理念は、「高齢者にとって、自立した尊厳ある人間らしい生活を守るために最適なケアを提供するということです」と波湯施設長。そのために必要なのが人材育成と捉え、以下のような体制を整えています。

2週間にわたる入念な研修を受けて入職した新入職員には、ケアの質の標準化を図る独自の新人研修用テキストが渡されるほか、1年間を通して先輩スタッフがマンツーマンの対応を行うエルダー制度が16年前から導入されています。エルダー役のスタッフは介護技術の指導はもちろん、不慣れな仕事に対する不安の軽減や悩みを聞き出すなどのサポートに努めるとともに、エルダー役に向けた研修も実施しています。新入職員は定期的に、エルダー役に課長も加えた面談を受けるなど、

す。さらに、3年以上在籍する職員には人に伝える力を養う2分間のプレゼン試験を組み込んだ基礎介護力試験を実施しています。ここで培ったプレゼン力や教える技術が、地域での人材育成や福祉教育での基盤となっているのです。

こうした活動を続けた結果、鷹栖高校の入試倍率は北海道内の普通科では2番目となる1・6倍に上昇。毎年20人弱の介護職員初任者研修受講者を維持し、福祉系専門学校への進学者数も増えるなど、福祉系高校としての特色が地域に浸透しつつあります。

昨春には、希望の介護職員初任者研修受講生1期生が同法人に入職しました。

「実習でお世話になったさつき会に恩返しをしたいと思っていた。このユニフォームに憧れていた」と入職時に聞いたときは、取り組みが実を結んだとうれしくなりました」と、尾上さんは笑顔を見せます。

また今後は、「子どもの数が減少していくなかで、学生を頼りにするだけでは人材確保は先細りしていきます。外国人やアクティブシニア、子育てがひと段落した主婦など、幅広い層にも介護の魅力をアピールしたい」と意欲を見せる尾上さん。波湯施設長も、「法人だけではヒト・モノ・カネに限りがあります。これからは、どう地域の人の力を借りて、最適なケアを提供できるかを考えていきたい」と展望を語ります。



「法人の理念と教育、処遇はきちんとリンクさせたい」と語る波湯幸敏施設長

人材育成に抜かりはありません。

「現在働く新入職員以外の職員にも定期的なカウンセリング機能を重視した面談制度を導入しており、そこでもエルダー研修と同じく面談者自身への研修を欠かしません。研修を行う目的や心構えの理解、面談技術の習得も、人材育成における質の担保と継続につながる大きなポイントです」と、波湯施設長は説明します。

キャリアパス研修には 人に伝える力を養う試験も

一方、長く働くことができる定着の仕組みの一環としてキャリアパスも整え、活発に運用することで、職員のモチベーション維持と適正な評価につなげています。ここでは、一般職・専門職・総合職において全部で9つの役割資格等級を設定。求められる役割や昇格要件、研修内容、給与などを明示しています。キャリアパスの研修で特に重視しているのは新任職員・初級・中級・上級に区分した法人内介護力向上研修で、講師を務める職員が介護の知識や先端ケアの技術等を教えていま