

井戸ばた会議

4月号の★募集テーマから

介護人材の不足 実感するとき

皆さんのお便りから、切実な様子が伝わってきました。就職説明会の参加者が1名、サ責が多忙で新人ヘルパーに教えられない、シフトが組めない、訪問介護に駆り出され、ケアマネの仕事どころではない、などなど。一刻も早く、介護にも働き方改革が必要！？
(編集部)

高校生向けの求人 応募者は1名

和歌山県 崎山賢士 51歳

特養、デイサービスセンターなどを持つ、複合型施設の併設居宅で管理者をしています。私が働く市では若い世代の人口減少が激しく、少な

い人材を、ホテルなどの観光業や飲食業、トラックやバスの運送業と取り合っている状況が続いています。

ケアマネジャーになりたい人は、年々減っています。合格しても、実務研修の同行実習に参加し、仕事量の多さから辞退する人も。処遇改善加算がつかず、夜勤分がない分、介

護職よりも給料が低くなってしまおうという実態もあるようです。

90床ある特養も、人材不足から常に10床はあいています。入社しても、若い世代はすぐに辞めてしまう。技術の伝承は進まず、中堅の介護職に負担がかかっている状況です。

今年、法人が高校生を対象に募集

投稿用紙のご利用 (p.39、もしくはホームページから投稿) で、掲載された方には、
1,000円の図書カードを差し上げます。



をかけたところ、応募者は1名だけ。高校の進路指導の先生が、福祉業界へ就職することを勧めない現状もあると、市のハローワークの方から聞きました。市内にある福祉の専門学校も、定員割れが続いています。

サ責が多忙で ヘルパーに指示が伝わらない

東京都 小川和孝 69歳

独立型居宅の管理者です。地域の訪問介護事業所の人手が不足し、新人の教育ができていないことが課題です。例えば、ある利用者に、週3回の入浴介助が入っていました。私はサービス担当者会議でサ責に、「ヘ

ルパーに手伝ってもらいながら入浴することで、自立支援の効果を期待している」と説明しました。

しかし担当のヘルパーは、「3回も入れるのは大変。1回入れれば十分」と。何のためにやっているのか説明しても、理解してもらえませんでした。サ責に伝えると、「自分も利用者を抱えて忙しく、ヘルパーにサービスを導入する目的を伝えられていなかった」と謝っていました。

最近長くつき合いのある事業所でも、このようなやり取りがあります。事業所の都合でタイムリーな時間に入れにくくなり、土日に対応してくれる事業所も減りました。日曜日に開いているデイを勧めるなどして対応しています。

草の根作戦で 人材探し

東京都 F・K 50代

訪問看護ステーションと、訪問介護事業所を運営しています。訪看は9名が所属していますが、訪問介護は現在2名しかおらず、依頼があっても受けられない状況です。募集をかけても、人は来ません。スタッフの知り合いを紹介してもらって、地域の介護職の交流会へ出掛けてスカウトするなど、草の根で人材探しをしています。

先日、最近初任者研修を終えたという50代の方を採用しましたが、シフトを相談すると「都合のいい日以外は入れられない」と言われ、困っ