

沖縄から世界にコンテンツを発信 吉本興業 大崎洋の「日本にもプラットフォームを！」

# 財界

ZAIKAI  
a Japanese business biweekly

変化はチャンス、新しい経営の仕組みづくりを  
上場企業で唯一！  
世界経済減速、アマゾンなどネット系の攻勢で環境変化  
32期連続の增收増益ニトリHD・似鳥昭雄の  
本誌主幹 村田博文

AIで人の能力を  
さらに引き出す  
**損保ジャパン日本興亜・  
西澤敬二の  
『損保事業進化論』**

2019 5/28

◎インタビュー  
**セールスフォース・  
ドットコム会長兼社長  
小出 伸一**  
**大和総研常務取締役  
チーフエコノミスト  
熊谷 亮丸**



表紙の人  
マツダ社長兼CEO  
**丸本 明**  
撮影 山出 高士

## ヘルパーショック

## 介護人材不足と介護離職の解決を

藤田 達也  
・たつや  
[日本総合福祉アカデミー 代表]

問題（「ヘルパーショック」）に直面しています。

私達は現在、介護人材を育成するための活動を行っています。介護施設は、都市部よりも、土地代の安い地域に開設するケースがほとんどです。そこで介護人材を確保・教育していくのは困難というジレンマがあります。

介護業界は今、様々な課題を抱えています。まず、介護に携わる人材が圧倒的に不足しています。この問題に対して政府は、現場の負担軽減のため、口ボットの導入や、労働ビザを緩和し外国人労働者が流入しやすい環境整備を進めています。

一方、一般企業にお勤めの方にとって介護という言葉は、親の介護を経験していない限り縁遠い言葉でした。この数年で「介護離職」という言葉が多く聞かれるようになりました。それゆえ、企業側の制度上、仕組上のインフラの整備が急速に進んでいます。このように日本には経験のない介護に関わる社会

で87%となつておらず、業界平均で70%以下と言われる中で非常に高い数字になつています。さ

らに、一度開校した先のリピート率、つまり継続的に学校を開いて欲しいという率は約80%で、そのニーズの高さがわかります。

従来、介護人材は入職前に個人で費用を支払って「介護職員初任者研修」（旧ホームヘルパー2級）を受け、入職後にはOJT（職場内教育）がほとんどです。現在、日本全国で104カ所に拡大し続けています。

人材不足という課題の要因の一つは離職率の高さです。それは低賃金、重労働、かつスキルを測る物差しがなく、やり甲斐を維持しづらいことに起因しています。病院や介護施設内で学校を開くのは、そこで働く人が通いやすい場所で資格取得に取り組むことができるようになります。

一方、一般企業にお勤めの方にとって介護という言葉は、親の介護を経験していない限り縁遠い言葉でした。この数年で「介護離職」という言葉が多く聞かれるようになりました。それゆえ、企業側の制度上、仕組上のインフラの整備が急速に進んでいます。このように日本には経験のない介護に関わる社会

までは多くの現場では見えていませんでした。このキャリアパスを構築するお手伝いをするのも、私達の仕事です。

また、「介護離職」についても、企業の対応が課題となつてます。大企業では10年ほど前から、社内制度として整備はしていましたが、それを活用する人がほほいなかつたのが実情のようです。介護で有給を使いつつしてしまった人は、事实上、退職を選ぶしか道がなくなっています。

今後、何が大切になつてくるのか。子供が生まれた時には産休・育休を取得することが一般的化してきます。介護でも同様の仕組みが必要になつているのではないかと思います。た

だ、多くの企業で、その仕組みを構築するノウハウがないのが現状です。そこで私達の出番になります。

今後も「ヘルパーショック」に真摯に向き合う企業として業界の地位向上に向き合つてまいります。

藤田 達也  
・たつや  
[日本総合福祉アカデミー 代表]

学校で資格を取得して手当が付き、その働きが評価されてマネジメント層になつていくと、介護に従事する人々の定着率を高めるためです。

実際、私達が学校を開校した職場での定着率は、足元の調査