

《コラム》「資格取得促進」のもたらす効果

第4章では、介護労働者の就業意欲を高める取組について、ヒアリング結果の分類等を行ったが、その中で効果的な取組とされた「資格取得促進」について、直接的に取り組んでいるケースと間接的に推進しているケースと2つの事例を紹介する。東北地方の一県で、労働局、ハローワーク等関係機関から構成される協議会が主催した「福祉のしごとフェア」（介護労働者合同面接会）において、介護福祉士の資格取得者が多いことをPRしていた2法人等から話を聞いたものであるが、この2法人等は、数百名規模で介護福祉士の有資格者を擁しており、やや不足感を感じてはいるものの、人材確保がうまくいっているケースである。

（A 医療法人社団）「介護福祉士の資格取得のための研修費用を法人側で負担」

A 医療法人社団は医療福祉事業を全国展開するグループの中の医療法人社団で、県内を中心に事業を展開している。同グループにおいては、介護福祉士の資格取得のための研修を、介護業務を行う各施設に教室を設置し、無料で行っており、職員の勤務終了後の受講が容易である。また、目標管理制度の中で資格取得を目標と定め行動計画を立てている者も多い。試験の合格比率は平均と比べて1割程度高く、現場における資格保有者比率も高い。このため、経験の浅い者が入ってきても、周囲に多数いる資格保有者のレベルの高い業務遂行を間近に見ることができるので、業務への習熟も早く、それによって資格取得への意欲も高まっている。働きながら資格を取得できることから、未経験者の入職も多い。

給与面では、キャリアラダーを視野に入れた給与規程を設定しており、資格を保有することが職能として評価され、給与に反映されている。

（B 社会福祉法人）「介護福祉士の資格保有者に、資格手当を支給」

B 社会福祉法人は、県のほぼ全域において介護事業を展開する社会福祉法人である。同社においては、介護福祉士の資格を保有する者に「資格手当」を支給している。資格がそのまま手当という形で収入増につながるので、資格未取得者の資格取得への意欲は非常に高く、結果的に全職員の6割近くが資格保有者となっている。現場ではこの比率はさらに高まり、職員の殆どが資格保有者であることから、新規に配属された者等に対してもレベルの高い指導が行うことができ、労働者のモチベーションを引き上げている。

また、他事業所に勤務する資格保有者が、収入増を期待して転職を希望してくるケースも多い。

以上のように、これら2法人等において「資格取得促進」は全く異なった形で取組が行われているものであるが、現場において資格保有者の比率が高く、日常的に業務の質が高いことから、経験の少ない労働者にとってのOJT効果が大きく（日常業務の中で、Off-JTによっ

て得られるような知見等も得られると言う。)、それが労働者本人の資質向上につながり、結果的に資格取得へのハードルを下げているという点では、全く同様の効果が現れている。就職希望者も多いことから、人材確保の上でも効果を発揮しているといえるだろう。なお、当然のことながらこれら2法人等の介護現場でのサービス提供は、殆どが資格保有者によって行われており、事業所としても水準が高いという自信を持ち、顧客確保も順調に進むという好循環を形成している。

