



【概要】

平成25年11月28日・29日の二日間、全道各地から138名の高齢者福祉関係者が札幌市に集い北海道ブロックカントリーミーティングが開催された。全国老施協からは松本敦副会長をはじめとして、村上副会長、中田顧問、天野尊明事務局長、全国21世紀委員会からは武政佐保委員長、西丸将史幹事、田中淳委員、山中康平委員らが来道し活発な議論が行われた。

「現場からの発信と行動を」

初日開会式では三瓶徹道老施協会長が「少子高齢多死社会を迎えるにあたり特養が果たす役割への期待は大きい。介護が成長産業となるためには社会福祉法人がそれぞれの地域の諸課題に関わっていくことが求められている。科学的介護の確立による信頼獲得と情報発信が鍵となる」と挨拶した。

また松本敦全国老施協副会長の挨拶では「介護には目に見える付加価値を表しにくい性質がある。しかし効率性や質の向上を図り経済効果につなげる方向へ進むことが求められる時代となってきた。次の報酬改定に向けてどう行動していくのか。これからの社会福祉はどうあるべきなのか？私達が主体的にこうあるべきだと主張していくためにも積極的な議論を交わしてほしい」と投げかけた。



【趣旨説明】「求めらる高機能施設への進化」

趣旨説明では武政佐保全国21世紀委員長が21世紀委員会のこれまでの12年間の歩みと成果を紹介し、これからも現場力、行動力の精神を引き継いで進んでいく決意を表明した。そして、超高齢社会を迎えるにあたり「地域包括ケアの確立を図るため在宅サービスを中心に施策が進められているが、点在する多様なサービスを有機的に連携させていくためには拠点となる社会福祉法人によるコーディネート機能が不可欠」とし「根拠に基づいて提供する科学的介護に挑戦し高機能施設への進化を遂げるとともに地域を支える拠点施設になることが私達に求められている。」と説明した。

介護人材の枯渇問題については「介護職員の処遇改善、他産業からの人材異動、外国人材の受入れの促進、介護機器やロボットの活用など人材の需給計画を示していく必要がある。これらの課題を突破するために介護を新成長産業とする新たな戦略が必要。」と訴えた。

また、全国老施協が進める4つの取り組みについてあらためて紹介しその重要性、必要性を強調した。

- 1 社会保障費抑制のための制度、体制整備を。
- 2 雇用創設と高品質介護をつくる挑戦型社会福祉法人への変革を。
- 3 地域を支える社会福祉法人は高品質介護と認知症介護の確立を武器に。
- 4 人材異動とアジアの人材で介護人材枯渇を乗り越える。

【基調報告】「挑戦型社会福祉法人へ」

天野尊明全国老協事務局長は基調報告のなかで超高齢社会の現状と諸課題、社会保障制度改革の進捗状況について説明し「プログラム法案に共通していることは市町村の対応によって大きな格差が生まれる可能性があるということである。利用者が困らないように必要なサービスの質・量が維持されるよう様々な提案をしていかなければならない。このままでは十分な検討がされないまま決定されていく心配がある。」とコメントした。また、今後施設の入所対象が介護度3以上となる法案については「慎重な検討と配慮が必要。介護度1・2の人が施設サービス対象として例外であるという捉え方になると、報酬や加算上も例外的な扱いを受ける可能性がある。特養の介護が介護度1・2の人に対してもエビデンスをもっているということを示していく必要がある。」と指摘した。内部留保問題については「いくら溜まっているかという金額の議論ではなく、どう使うかという法人の姿勢を問う制度づくりが急務」であるとし、法人が主体的に構造改革に取り組む必要性を訴えた。社会福祉法人の経営基盤強化については「介護保険の枠をこえた地域の総合窓口としてのサービス提供への取り組み、社会福祉法人の合併・統合、連携が鍵になる」とし、今後の社会福祉法人が地域包括ケアの担い手となるためには、科学的介護を基礎とした高機能施設への挑戦が求められていることを強調した。



【課題提起】

経営分科会の課題提起では山中康平全国21世紀委員から「介護人材枯渇時代において他産業からの人材異動や外国人材をどう確保するか、また、人事課やキャリアパスなどの人材マネジメントをいかに確立するかということに取り組んでいかなければならない。さらに社会福祉法人の多角経営化や法人間連携などの経営基盤強化にどう取り組んでいくか議論をお願いしたい」と会場に投げかけた。また、介護分科会の課題提起は田中淳全国21世紀委員より行われ「拠点施設があつてこそ地域包括ケアが実現する。その役割を担うためには預かり型施設からの脱却、高機能特養への進化が求められている。」とし、固定概念からの脱却と介護のプロとしての行動と実践による高品質サービスの確立を訴えた。

【経営分科会】「地域包括ケアは自分達から発信を」

- テーマ ・地域包括ケアにおける施設ケアの役割を考える
・介護人材枯渇時代における人材の確保と育成を考える
・社会福祉法人の経営基盤強化を考える



経営分科会では特養を中心とした第1分科会と養護、デイ、軽費で構成された第2分科会の2グループに分けて討議が行われた。

第1分科会では地域包括ケアの在り方について国から「こう在りなさい」と示されるのではなく、自分達現場から積極的に発信していくことが必要であるとの意見があがった。また、介護人材の確保については辞めない職場づくりをする必要性があり、そのためには介護を魅力ある仕事として確立

していくことが求められる。魅力ある仕事の根拠となるものは科学的介護であるが、まだ取り組めていない施設も多々ある中で、より多くの施設が実践できるような仕組み、研修体制を整備する必要があると指摘された。さらに、介護の魅力をアピールする対象として次世代を担う子供たちも視野に入れ、小学校等の教育現場にも情報発信を行っていく必要があるとの提案もあった。

第2分科会では「地域包括ケアの意味を地域の人知らない！」という指摘があり、まだまだ情報発信が必要との意見があつた。「地域包括ケア」の名称がわかりづらいとの指摘もあった。

養護施設からは利用者のニーズが多様化しているにもかかわらず対応できる専門職の配置ができていない現状が報告され、高齢者の生活支援のための地域コーディネーターとその専門的機能を地域に展開していくために全国的な課題として中央に訴えていきたいとの意見があがった。

介護人材不足については養護、軽費、デイのいずれの事業所においても深刻な状況にある。利用者の重度化に加え様々な生活支援も行わなければならない現状において「仕事がきつい、」という思いが強く仕事を辞めていく職員も多いとの報告があった。ひとつの対応策として職員を介護中心と生活支援中心に分業化し、生活支援担当職員はパートなど柔軟な雇用形態としてはどうかという提案もあった。職員募集の方法としてはインターネットを駆使して幅広い募集をすることが必要、採用にあたっては赴任旅費などを支給するなどの事例も報告された。また、自分のなりたい将来像を描けない職員が増えていることについて、目標を立てて達成できるよう育成する必要があるなどの意見もあった。

経営基盤強化については将来どうなりたいかを考えることが大切であり、その実現のための取り組みが経営基盤強化につながっていくという意見や、デイにおける看取りに取り組むことで将来の新しい役割の獲得につながっていくとの意見、職員の頑張りに応じた柔軟な給与体系の見直しがモチベーションアップにつながるなど様々な意見が交わされた。

【介護分科会】 「スーパーバイザー養成研修を」 「アセスメントを大切に」

- テーマ
- ・ケアの標準化を考える
 - ・人材育成を考える
 - ・認知症ケアを考える
 - ・医療時ケアを考える



介護分科会では特養を中心とした第3分科会と養護、デイ、軽費、ケアハウス等で構成された第4分科会の2グループに分けて討議が行われた。

第3分科会では「ケアの標準化」という言葉が「統一されたケア」として誤解されている状況があり、言葉そのものが浸透していないことが確認された。また「4つの自立支援と5つのゼロ」を基本としてケアの確立をしていくためには職員の都合ではなく頭と体を使って利用者の視点で取り組んでいくことが必要であることを分科会全体で再確認した。人材育成には多くの施設が苦労しているが、一人ひとりの職員との対話を大切にし相手を理解しながら指導にあたることが大事である、特に新人職員の場合には相手の理解力に合わせて進めていくことが必要との声があった。「ケアの標準化」のためにも「人材育成」は大切であるが、見本となる職員をどう育てるのか？人材育成にスーパービジョンの手法を導入するにあたりどんな知識や技術が必要なのか？そのための「スーパーバイザー養成研修」をぜひ整備してほしいとの提案があった。認知症ケアについては個別ケアが大切とわかりながらうまく対応できていない現状が報告された。アセスメントを繰り返しながら相手への理解を深めていくことの大切さが再確認された。医療的ケアの実践には「医療従事者との連携が密に図れなければ困難」「話し合いの場を大切にして多職種間の溝を埋める努力が必要」「研修成果の共有伝達が不足」など職種間の連携や情報共有といった基本的なスキルが重要なキーワードとなっていることがあらためて認識された。

第4分科会においても、ケアの標準化にあたってアセスメントが重要であるとの共通認識がみられ、このことについて助言者の山中康平委員からも補足があり「本人視点でのサービス提供のためには本人を知ることが出発点となる。知ることの原点は観察であり、それをアセスメントにつなげていくことが大切」とコメントした。基本的なことでありながら、様々な制約や要因から本人視点でのサービス計画、提供に難しさを感じている現場の状況があらためて確認されるとともに、あらゆる科学的介護の土台となるアセスメントの大切さを再認識する機会となった。人材育成については職員教育の職場内システムを構築する必要性や、教え方そ



のものの標準化、減点思考ではなく目標指向型の人事考課の実施、職員のやる気を反映した柔軟な人事等たくさんの積極的な取り組み事例が報告された。人材育成を職員個々の問題で済ませず、職場全体の課題として向き合っていく意識が高まってきていることが参加者の間で確認された。なかでも人事考課を実施する事業所が増えていることについて「人事考課者をいかに育成するかがポイント」「人事考課を成長の機会として活用したい」などの意見が交わされた。

【総合ディスカッション】

第1～第4の各分科会の報告を受けて松本敦全国老協副会長からは「人材育成は長く言われ続けている課題である。介護福祉士をプロとして確立していくためには業務独占についても長期的な視点で検討を重ねていく必要がある。また、介護現場の労働環境改善、介護機器の発展はまだ途上段階。現場で活用されていない機器も多く見受けられるが、今後、根拠のある科学的介護の実現に必要な技術や道具の開発には積極的に取り組んでいかなければならない。」とコメントした。またこれからの地域貢献の在り方については「“本物”を作って利益を急がない。」ことを基本とし「きちんとした市町村への情報発信を行わかってもらうことが肝心。」と説明した。

また、北海道デイサービスセンター協議会の瀬戸雅嗣会長からは「自分達の地域にどんな地域包括ケアが必要なのか発信することが大切。そして地域のコーディネーターとして我々がどうかかわっていくか？前向きに考えたい。」とコメントした。また、社会保障審議会での予防給付の見直しについても言及し「訪問介護と通所介護だけが地域支援事業へ移行となることはこれまでの流れに整合していない。」と指摘した。そして「今後在宅サービス事業全体での人員基準の見直し、看護師の基準緩和もあると予想されるが報酬減にも注意が必要。在宅生活を支える中核的なサービスとして機能しているデイサービスや各種在宅支援事業の今後についてデイ協、老協が協力しながら厚労省と話をしていきたい。」と結んだ。



【特別講演】

北海道の介護職員へ

～プロフェッショナルから熱いエール～

講師 和田行男氏

2日目の特別講演は株式会社大起エンゼルヘルプクオリティマネージャーの和田行男氏を講師に迎え、認知症ケアに携わる職員の在り方や様々な課題について講演をいただいた。和田氏は私達の認知症についての共通認識・理解が実はあやふやである現状をわかりやすく指摘し「きちんと理解し受け止めることが大切。本人の気持ちに寄り添い、本人の立場から対応の方法を考えていくのがプロフェッショナルである。」と様々な事例を示しながら説明した。また、施設の人員配置基準等にも触れ「まだ自分達にできることはたくさんあるはず。現場で知恵を出し合い工夫を重ね、自分たちが持っている宝の山に気づいてほしい。」とエールを送った。熱く、力強い和田氏のメッセージには既成概念や先入観を打ち破る説得力があり、多くの参加者が共感して思いを新たにす機会となった。

閉会式では北海道デイサービスセンター協議会の瀬戸会長より「2日間の活発な議論、さまざまな提案をぜひ全国へ、国へ発信していきたい。参加された皆さんにも、それぞれの持ち場において自分にできることに取り組む本当のプロフェッショナルとしての仕事に取り組んでほしい」と挨拶し、2日間の北海道ブロックカンントリーミーティングは閉会した。