

平成27年度 北海道ブロック カントリーミーティング

介護は進む 日本を変える！

～2025 社会保障大改革は現場の力で～

【大会概要】

平成27年10月22日（木）・23日（金）の2日間、北海道札幌市のTKPガーデンシティ札幌駅前にて78名の参加（役員・委員含め101名）により「平成27年度 北海道ブロックカントリーミーティング」が開催されました。全国老施協からは、松本敦副会長、園田修光理事、木村哲之21世紀委員長、小川弥仁在宅サービス委員会デイサービス部会長、猪飼容子21世紀委員会幹事、重市博幸21世紀委員が出席となりました。平成27年度の介護報酬改定により各施設厳しい状況の中、例年より少ない参加者となりましたが、それでも、それぞれの施設での熱い思いを交わし、又悩みを共有する場となりました。



1日目は、瀬戸雅嗣北海道老施協会長、松本副会長、園田理事より、挨拶を頂き開会となりました。全国老施協より北海道ブロックに向け、趣旨説明、基調報告、課題提起がなされ、その後3つの分科会に分かれ200分のグループディスカッションを行いました。ディスカッション後には、情報交換会が開かれ、分科会、グループ以外の方々とも交流することになり、分科会では語りきれなかったことや、仕事の枠を超えた話をしながら、楽しいひと時を過ごし、1日目終了となりました。

2日目は、総合ディスカッションとして、まず前日行われたグループディスカッションの内容の報告が北海道老施協21世紀委員より行われました。さらに、木村委員長の進行もと、小川部会長、猪飼幹事によりディスカッションが行われ、北海道の現場の声を全国へ発信することとなりました。

特別講演では、北星学園大学文学部心理・応用コミュニケーション学科教授の田辺毅彦氏より「高齢者ケアにおけるストレスの徹底理解と早期発見に向けて」が講演されました。

閉会において、北海道デイサービスセンター協議会 西川雅浩副会長より挨拶がなされ、2日間にわたるカントリーミーティングが終了となりました。

【趣旨説明・基調報告・課題提起】

木村委員長より趣旨説明があり、「現場の声が制度をつくる」という21世紀委員会発足の想いを伝え、今年度のテーマは「介護は進む、日本を変える！～2025 社会保障大改革は現場の力で～」としました。

現場・現実・現物という“3つの現”を重視する三現主義にあるように、物事の本質を捉えるためには“3つの現”が必要であり、まさに現場こそがアイデアの源であると説明されました。

また、「ここに参加している方々が核人材となり、周りにいる人を変えていくことによって、革新していきましょう」と訴えました。

過去においても、現場の声から制度を変えた実績があるということを伝え、2日間にわたるカンントリーミーティングを通し、現場の声、参加者の声を求めました。

小川部会長より基調報告があり、閣議決定されたアベノミクスにある「一億総活躍」社会の実現、「新・三本の矢」について説明されました。その中にある「介護離職ゼロ」とは、決して我々介護職の離職者を減らすというものではなく、介護することが必要となるために離職せざるを得ない人を、なんとかしようというものであり、このために、介護施設の整備や介護人材の育成を大胆に進めるとあるが、介護人材の育成、確保について、どうすべきか現場から発信をすべきであると訴えました。

また、社会福祉法人としての役割を再確認し、“挑戦型”社会福祉法人として、地域福祉の拠点機能となるため、受身的支援から積極的支援への転換の必要性について述べられました。

猪飼幹事より課題提起として、重点課題及びディスカッションテーマの説明がありました。

<重点課題>

1. 介護保険制度見直し及び介護報酬改定への対応
2. 地域包括ケアシステムの推進役としての機能発揮
3. 介護人材の確保等に係る対応
4. 社会福祉法人制度改革への対応

<ディスカッションテーマ>

- (1) “2018 報酬・制度大改革” に向けて～カイゼン（効果・効率・向上・成長）
- (2) 介護が描く“新時代の地域・暮らし・福祉” づくり～現場発「まち・ひと・しごと」創生
- (3) もっと良くしよう「日本式 KAIGO」～“介護の誇り” を日本へ・世界へ伝えたい

【第1分科会】

“2018 報酬・制度大改革” に向けて～カイゼン（効果・効率・向上・成長）

参加者 : 22名（4グループ）

進行 : 村上 聖一（北海道老施協 21世紀委員）

報告者 : 嶋 正人（北海道老施協 21世紀委員）

助言者 : 小川 弥仁（全国老施協 在宅サービス委員会デイサービス部会長）

加藤 敏彦（北海道老施協 副会長）

サポータ : 種市 博幸（全国老施協 21世紀委員）



「魅力ある職場づくりと人材確保のために私たちにできること」

地域の大小にかかわらず、有資格者の人材確保が困難なことから、新卒の無資格者の雇用や、新人の指導をマンツーマンにより1年間実施している事例や、出産・入学支援金、旅行給付金を実施している事例があげられました。また、小・中・高校生を対象にした社会学習や、専門性の枠にとらわれず施設内にてパティシエを呼びケーキ作りの研修を行ったところ、大変好評だった話がでました。

一方で、今後看護師等の有資格者がいないため人員基準を満たせなくなる地域も考えられるため、地域の実情に合わせた特区が必要になるのではとの意見がでました。

「医療と介護、施設サービスと在宅サービスにおける負担と給付を考える」

利用者のための取り組みでも、収益につながる加算が少ないことから、介護度の改善に対する加算の創設を希望する意見があげられました。また、入所後の要介護認定の必要性や、介護度に限らない簡素化した利用料金体制などについて、見直しの意見があげられました。

「経営実態に即した財務情報の開示と国民に理解と納得が得られるエビデンスを提案する」

ホームページ上で単純に財務諸表を開示しても一般の方々には分かりづらいので、運営努力が見える様に別の統一した様式が必要ではないか。情報開示も必要だが、まずは地域貢献等で日頃から近隣の地域との繋がりを持つことが必要ではないかなどの意見がだされました。

その他、国への要望として、現在、養護・軽費・ケアハウスでは、精神障害や知的障害を持つ入居者が増えており精神保健福祉士を配置しているにもかかわらず、精神保健福祉士の受験要件において勤務が経験年数にカウントされない状況であるため、改善してほしい。道内にある盲人養護等で、定員割れを起こしている施設があるため、その施設毎の種別による入所対象者だけではなく、目的外使用についても、地域の社会資源として弾力的な運用や入所受け入れが出来るような特区を検討してもらいたいとの提言がありました。これに対し助言者から、青森県において特区の経験があるので、北海道でも力を合わせることで、実現してもらいたいと話がありました。

【第2分科会】

介護が描く“新時代の地域・暮らし・福祉”づくり～現場発「まち・ひと・しごと創生」

参加者： 32名（6グループ）

進行： 西本 真典（北海道老施協 21世紀委員）

報告者： 山崎 良子（北海道老施協 21世紀委員）

助言者： 津田 利幸（北海道老施協 副会長）

サポータ： 木村 哲之（全国老施協 21世紀委員長）



「官民協働・地域連携を深く、強くしていくための情報共有方法を考える」

地域の祭りやイベントに積極的に参加したり、共同開催することにより、施設の事を知ってもらい、信頼を得ていく必要がある。また、保育園児や小中学校生徒に対し、職場体験やイベントの開催を行うことによって、小さいうち、若いうちから関わっていく必要もある。普段の関わりの中から、いつでも気軽に足を運べる施設作りが必要になるなどの意見がでました。

「他分野からの参入を促す環境整備をし、介護の魅力を拡大・拡散していく施策を提案する」

小中高生の職場体験の場に、施設を積極的に利用してもらおう。介護を PR 出来るドラマで興味を持ってもらう。実践報告・症例報告を施設・専門職向けにだけではなく、地域・市民に対して行うことにより介護のすばらしさが、伝わるのではないかとの意見ができました。

「魅力ある介護の職場づくりと人材確保のために私たちのできること」

職員の処遇の改善や、人事考課制度を活用した働きがいのある職場にすることが必要であるが、まずは、自分の親を入所させたいくなる施設作りが必要であり、私たち自身が誇り・やりがいを持って働いていないと、人材確保には繋がらないと意見ができました。また、全国老施協加盟施設の cm を作り、福祉の世界を知ってもらい、若い人たちへ魅力ある職場を伝えていく必要があると訴えました。

【第3分科会】

もっと良くしよう「日本式 Kaigo」～“介護の誇り”を日本へ・世界へ伝えたい

参加者 : 23名 (4グループ)

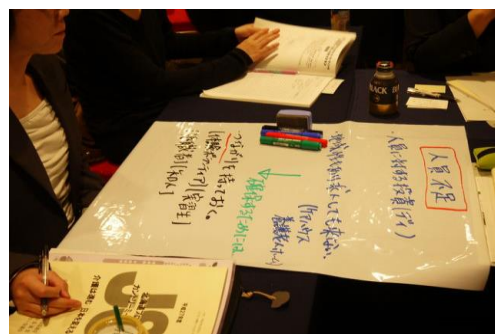
進行 : 澁谷 剛 (北海道老施協 21世紀委員会副委員長)

報告者 : 村上 典隆 (北海道老施協 21世紀委員)

助言者 : 松本 敦 (全国老施協 副会長)

杉野 勝美 (北海道老施協 副会長)

サポータ : 猪飼 容子 (全国老施協 21世紀委員会幹事)



「魅力ある介護の職場づくりと人材確保のために私たちのできること」

「認知症ケアに関する正しい知識を普及していく方法を提案する」

「中重度介護者に向けたケア力を発揮していくには」

「人材確保」と「人材育成」に対して、「人材確保」については、介護離職・介護現場のネガティブなイメージが根強く、人材不足となり、人材確保が難しい。離職・退職した職員に対し、その後もつながりを持ちつづけ、その方のライフスタイルに合わせて、再度、働いてもらえるような施設体制を整え、働き続けられる環境にしていく必要があるとの意見がありました。

「人材育成」が上手くいっている施設は活気があり、そういった施設にはキャリアパスシステムが構築されており、自分の成長を確認する事が出来るし、情報を共有することが出来るような姿勢が身に付いてくる。

「人材育成」には、「ほめて育てる」一つ一つ認め、認められて成功体験が出来る。成功体験できれば、誇りを感じる。誇りを感じれば、一生介護の仕事が続けられるよう介護の素晴らしさを伝えると共に、出来ない事を指導するのではなく、出来た事に対してきちんとほめていくことが、人材育成につながっていくのではないのかとの意見もありました。

松本副会長より、厚労省の調査で、十数年前に比べて平均年齢や要介護度は上昇しているにも関わらず、寝たきり度の数値は低下している。これは、寝たきりにしないケアもしっかり確立されている証、いかに現場の職員が頑張っているかの証です。この結果を誇りと自信を持ち、介護に係る職員はそのような事を発信していければ、「人材確保」「人材育成」につながっていくとの声を頂き、分科会は締めくくられました。

【総合ディスカッション】

2日目は、総合ディスカッションとして、まず前日行われたグループディスカッションの内容の報告が北海道老施協21世紀委員（司会進行 成田啓介北海道老施協21世紀委員長）より行われました。さらに、木村委員長の進行もと、小川部会長、猪飼幹事によりディスカッションが行われ、北海道の現場の声を全国へ発信することとなりました。



【特別講演】

高齢者ケアにおけるストレスの徹底理解と早期発見に向けて

講師：北星学園大学 文学部心理・応用コミュニケーション学科
教授 田辺 毅彦 氏

特別講演は、北星学園大学文学部 教授の田辺 毅彦 氏を講師に迎え、高齢化社会で働く介護職員のストレスを解消しながら、良い職場として施設の方々が働いていける状況を考えた講演を頂きました。

実際に職場のストレスを感じる職業の中で、専門性や責任感のある仕事、人と人とのかかわりが多い、医療・介護・教育の現場職員がストレスを持って仕事をしている点に言及されました。

介護職員の主なストレスの原因は3つあり、1.給与待遇2.労務管理3.ユニットケア、小規模介護の難しさがあげられていました。

講演の中で、仕事のストレスをチェックするバーンアウトチェック表が紹介され、各自、どんなことがストレスとして考えられるのか実際に体験し、どのようなストレスを感じているのかチェックする事ができました。

ストレス問題を解決することは難しく、長い目で見て現状を受け止めて、これからもあきらめずに頑張ってくださいとエールが送られ、参加者から、あたたかい拍手が送られました。



【アンケートより】

道内は広く、地域事情が違う中、「それぞれの施設における課題について話せてよかった。」「グループワークを通して、施設での課題や地域連携を深める取り組みが聞けて参考になった。」との声が多く、活発な意見交換により、それぞれが刺激となった結果となりました。

また、「地域から全国へ現場の状況を発信できる場として有意義である」との声の一方、「今後どのような形で発信した意見等が、反映されるのか」との声もありました。

【北海道ブロックカンントリーミーティング開催に向けての取組み】

北海道は、単独で1つのブロックを構成していることから、ブロックカンントリーミーティングの企画運営は、「北海道老施協21世紀委員会」で毎年行っています。今年度は8月に全国老施協から提示された統一のテーマをもとにして北海道ブロックでは何を討議すべきか、と意見を出し合いました。

山本進道老施協副会長、成田啓介北海道老施協21世紀委員長を主担当として準備を行ってきました。来年度も、有意義な会議としていきたいと思っております。



今年度の「北海道老施協21世紀委員会」会議の様子

※今年度の北海道ブロックカンントリーミーティング 速報は、

北海道老施協21世紀委員 山田 篤範

”

高丸 美香

が作製しました。



北海道老人福祉施設協議会