

平成29年度 北海道ブロックカンントリーミーティング

KAIGO × Possibility

— 未来型老施協戦略 —

《大会概要》

平成29年11月8日(水)～9日(木)の2日間、北海道札幌市の「札幌プリンスホテル」において、83名の参加(全国老施協及び北海道ブロックの役員含む)により「平成29年度 北海道ブロックカンントリーミーティング」が開催されました。公益社団法人全国老人福祉施設協議会から、太田二郎理事・統括幹事、村上勝彦総務・組織委員会委員長、徳永憲威21世紀委員長、渡辺大祐21世副委員長、高橋秀21世紀委員が来道・来場され、2日間にわたり現状の課題と向き合いながら積極的な議論が交わされました。



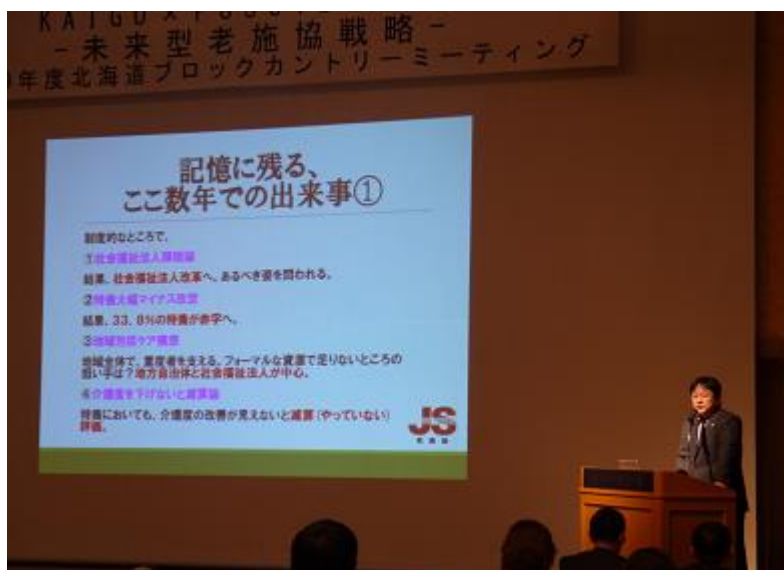
開催にあたり、主催者である北海道老人福祉施設協議会の山本進副会長、全国老人福祉施設協議会太田二郎理事・統括幹事から、ご挨拶をいただき、平成29年度北海道ブロックカンントリーミーティングが開会いたしました。

《趣旨説明・基調報告》

全国老人福祉施設協議会徳永21世紀委員長より、これまでのカンントリーミーティングの歩みと今年度のテーマである「KAIGO× Possibility —未来型老施協戦略—」をテーマ設定した背景について説明がなされました。

徳永委員長は趣旨説明の中で、カンントリーミーティングの意義は制度・政策に我々の声を届を届けることであるとし、本体報酬の引き上げや特養における医療のあり方等に関して、21世紀委員会から全国老人福祉施設協議会会長へ建議したことに触れ、「国民の付託に応え、21世紀世代・カンントリーミーティングが福祉の担い手として主体性を持って発言し、行動していかなければならない。

そして、皆さんの声を全国老施協アグレッシブに提言していきたい。」と述べられました。



《基調報告》

全国老人福祉施設協議会の太田理事・統括幹事より、社会保障費の伸びの抑制や平成30年度介護報酬改定、赤字施設の増加等施設を取り巻く厳しい状況の中、「できない理由を考えるのではなく、できる可能性を考えてほしい。」と述べ、「東海・北陸ブロックカンントリーミーティング」から「北海道カンントリーミーティング」への応援メッセージ動画を紹介しました。

次のHEROは、

北海道カンントリーミーティングから
生まれる。



《インプット》

全国老人福祉施設協議会の渡辺21世紀副委員長より、ディスカッションを通して、個人の発想力と柔軟性により多様な可能性を生み出すことが目的であると説明された後、①事業戦略×制度・規制改革・展開、②KAIGO×看取り、③人材戦略×採用・定着、④KAIGO×認知症、⑤KAIGO×ストレスケア、⑥社会福祉法人×地域貢献、⑦人材戦略×働き方改革、以上7つのバズワードについての詳しい説明があり、最後に「現場の声で制度をつくります。2日間の熱い議論に期待します。」と激励し、グループディスカッションに突入しました。



《グループディスカッション》

【第1会場】

テーマ：事業戦略

バズワード：①事業戦略×制度・規制改革・展開、⑥社会福祉法人×地域貢献

参加者：23名・4グループ

進行：北海道老人福祉施設協議会 21世紀副委員長 山田 篤範

報告者：北海道老人福祉施設協議会 21世紀委員 松本 啓太

助言者：北海道老人福祉施設協議会 副会長 加藤 敏彦

サポーター：全国老人福祉施設協議会 21世紀委員長 徳永 憲威 氏



①事業戦略×制度・規制改革・展開

施設長、事務長等管理職が中心となったグループにより討議され、職種柄広義の目で見えた意見が多数出されました。課題として挙げられたのは、「人員確保」「養護老人ホーム、ケアハウスの認知度」であった。それに対し、人員配置の見直し・働き方の見直し・働きやすい環境整備、その他現状にとらわれることのない発想がこれからは求められると意見が出されました。

また、認知度を上げるためには待っているばかりではなくこちら側からPRし続けなければならない、管理職や相談職に限らず介護等一般職こそ地域貢献に参画することがPRにも繋がるのではないかと意見も出ました。

さらに、「生産人口の減少が見込まれている中、10年20年先将来を見据え少子化対策に何か手を打ってはいかがか？」と老施協の活動へ提言として意見が出ました。

⑥社会福祉法人×地域貢献

相談職が中心となったグループにより討議され、日頃の業務や現場目線での意見が多数出されました。

課題として挙げられたのは、「地域のニーズを知ること」に加えて、「人材確保」「時間の確保」という切迫した現状が垣間見える課題が出されました。

これに対し斬新な意見は出なかったものの、小さなことを積み上げていく、自治会や民生委員、ボランティアとのつながりを大切に、と地道な活動にこそ光明があるのではないかと意見が出されました。また、人材確保については就職時期に目を向けるのではなく、学生時代から支援するなど、目先の事より将来を考えた取り組みが必要との意見が出されました。

◆助言者・サポータ 講評

徳永21世紀委員長からは、「人材確保については、EPAとの住み分けをしながら、外国人技能研修制度を活用してはどうか？」「社福法人は民間企業に比べ宣伝が上手ではない。また、人事選任のスタッフが少ない法人も多い。子育て世代に目を向けるなら託児所解説という選択もある。いずれにしても費用が掛かるが、将来を見据えた投資として捉えることができる法人は実績も上げている。」「配置基準に意見があったが、現状は最低限の質の保証に必要と見られているため緩和は厳しい」とご意見を頂いた。

加藤副会長からは「人員配置の基準緩和は、なぜなのかをもう少し掘り下げて考え、意見する根拠を具現化することが必要。」「養護老人ホームやケアハウスは老人福祉法に目を向け、さらに低所得者のための受け皿として必要であることに胸を張ってほしい。必ず需要はあると思う。」「地域の生活困窮者を雇用するという考えも地域貢献になるのではないかと。いずれにしても地域との良好な関係を築きながら展開することが良い。」とご意見を頂いた。

【第2会場】

テ ー マ 人材戦略

バズワード: ③人材戦略×採用・定着、⑦人材戦略×働き方改革

参 加 者: 17名・4グループ

進 行: 北海道老人福祉施設協議会 21世紀委員 村上聖一

報 告 者: 北海道老人福祉施設協議会 21世紀委員 迫立 司

助 言 者: 全国老人福祉施設協議会 理事・統括幹事 太田 二郎 氏

全国老人福祉施設協議会 総務・組織委員会委員長 村上 勝彦 氏

北海道老人福祉施設協議会 副会長 高野 裕和



③人材戦略×採用・定着

介護職中心でグループ構成され、採用・定着・育成に関する意見が出されました。

課題としては、「新人と指導者側の両者への育成」「保育所設置など働く環境の整備」「ICTの導入のみならずICTを活用できる人材の育成」などが挙げられました。これに対し、採用に関しては、応募につながるための施設の見える化や、社会的意義のある仕事であることを理解してもらうこと、また、定着に関しては、人を財産として考えコミュニケーションの充実を図る、職員へのコーチングやヒアリングにより離職減につなげる、職員の時間短縮のためにもICTの活用が必要といった意見が出されました。

⑦人材戦略×働き方改革

管理者や相談職を中心に構成され、課題としては、人材確保が難しい、働き方が多様化してきているという2点に集約されました。これに対し、施設のOB・OGを受け入れる、介護業務を分割しベッドメイクなどは地域の高齢者を活用する、業務の標準化の観点から最低でもマニュアルは必要、資格取得支援はお金だけでなく時間の支援も必要といった、介護職の専門性向上につながる意見が出されました。

その他、人員基準を満たす常勤配置をした場合に国から一定の補てんをしてもらいたいといった意見や、職員がどういう働き方を望んでいるのかを見極めることが大切等の意見が出されました。

◆助言者・サポータ 講評

太田理事・統括幹事から、介護の生産性とは職員のやる気であり、やる気をあげるためには褒めることや認めること、思いやりのある言葉かけが大切であるとのコメントを頂いた。

また、30年前の准看制度廃止という看護業界を引き合いに出して、介護職の専門性を高めることが、社会的評価につながり人材確保や給料の改善にも結びつくとの助言と、今残っている職員に対して、国は報酬改定で報いてもらいたいのご意見を頂いた。

【第3会場】

テ ー マ KAIGO

パスワード：②KAIGO×看取り、④KAIGO×認知症、⑤KAIGO×ストレスケア

参 加 者：20名・4グループ

進 行：北海道老人福祉施設協議会 21世紀委員会委員 嶋 正人

報 告 者：北海道老人福祉施設協議会 21世紀委員会委員 佐々木 祐美

助 言 者：北海道老人福祉施設協議会 副会長 波瀾 幸敏

サポータ：全国老人福祉施設協議会 21世紀委員会副委員長 渡辺 大祐 氏
全国老人福祉施設協議会 21世紀委員 高橋 秀 氏



②KAIGO×看取り

介護職、看護職、ケアマネ等現場スタッフで構成されたグループで討議されました。現場での実践から出された課題が多く、「加算算定において書類上の手続が多い」「医師との連携」「若手スタッフの不安」とまとめられました。書類上の課題については、現状を理解して頂きより取り組みやすい環境にすべく行政への働きかけが不可欠である、医師との連携については、難しい課題ではあるが医師会の理解と協力体制の構築が必要であり、老施協として要請することはできないものかと提言されました。

看取りへの不安については、こうした研修会に参加し意見を交わすことも解消する手立てとなる、内部研修において看取りを身近に感じていく取り組みをする、など意見が出されましたが、その一方で、実践していかなければ不安は解消できないという意見も出されました。

④KAIGO×認知症

ほぼ介護職という構成の中、グループ討議されました。身近にあるワードですが、課題も多い現状をグループで共有いたしました。サービスの枠を超えた本人主体のケアを展開したいが、看護職介護職の意見の相違や目指すべき姿の相違がある、チームでケアしたいが方針や取組み姿勢が共有されていない、そもそも認知症に対し協議検討する場がないという意見が出されました。それに対し、認知症ケアに法人や事業所として理念と方針を明確にし、一人が考えるのではなく全体が考える仕組みづくり、内部研修等による見識の向上、臨床の知に頼りすぎず、客観的根拠をしっかりと持つことが必要と意見が出されました。

⑤KAIGO×ストレスケア

介護職中心のグループで構成され、討議されました。ストレスが感じやすい職種と言われイメージにもストレスがついて回るような現状の中、話ができる環境、相談役、雰囲気がないのではないかと意見が出ました。また、介護という職の立場がまだ低くその要因には処遇の低さもあるのではないかと意見も出ていました。デリケートな問題でもあり、心や関係性がキーとなる課題でもあるため、斬新な対策は出しづらかったものの「互いにリスペクトする。」「相談ができる環境、相談を意識する者が不可欠。」「やりがい働き甲斐をどこに見出すか。」などを図る必要があるとの意見が出されました。

◆助言者・サポート講評

高橋委員からは、「そもそも達成感がない仕事」「ゴールが見えにくい仕事」という話題が出ていたが、ネガティブキャンペーンが強かったこの業界に、自分たちの仕事の価値を取り戻すことが大切である。では価値とは何か、専門性とは何か、自分たちがプロとして取り組んだことを振り返ってみると立派な専門性の上に成り立っていることがわかる。それを共有できる仲間を増やし、時には一緒に戦っていくことも必要であろうとお話を頂きました。

渡辺副委員長からは、行政に働きかける、自治体は国や都道府県に働きかける、現場からの声があるやって制度を変えていく。もし制度がなければ「自分たちで作る」くらいの感覚をもって行ってほしい。また、研修や現場で見たこと、聞いたこと、感じたことはぜひ現場にフィードバックしてほしい。そうしたことを繰り返し、イキイキと働いていける環境づくりを自らで築いてほしい。「一燈照隅(そこに所属する一人一人の意識が国の品格を決め社会の雰囲気を決め、社風を決定する。一人ひとりが国であり社会であり会社である)」という意識をもって取り組んでもらいたいとお話を頂きました。

波瀾副会長からは、認知症ケアについて、「法人事業所の中の認知症理念がしっかりと構築されているだろうか？それが他職種間で共有できているだろうか？」、北海道内でもこうした理念が共有されている事業所は2割程度。認知症ケアはチームケアが必要。そのチームが目指すものが理念であり、共有することが大切である。まずは理念を明確にする、それを共有し実現するための技術知識を得てはどうだろうか。ストレスケアについては、人間は身体と心と脳で機能していると考え、身体はコンディションを整えやすいが、心と脳のコンディションを調整すべく術を知らなければストレスケアにはなりにくい。そうした術を獲得してはどうかとお話を頂いた。

最後に「あきらめずにコツコツ頑張ってください。」と力強いエールを頂き分科会を締め上げて頂いた。

《情勢報告》

全体会に先立ち、北海道老人福祉施設協議会の瀬戸 雅嗣会長より、11月8日の介護給付費分科会の協議事項についての説明がありました。

特に伴走型介護について、「介護保険制度には自助的自立と依存的自立の2つの概念があり、高齢者の状態像によっては依存的自立も目指すべき自立となりうるべき」であるとの考えを示し、ICF(国際生活機能分類)に基づき 57 事例のデータ分析結果の報告を行い、「活動や参加の改善・達成事例と要介護度のランクとの相関性は見られず、活動・参加の改善・達成した事例のうち7割が、心身機能・身体構造の改善は伴わなくとも、『QOL 向上』の評価が得られた。」とのエビデンスについて報告されました。

最後に、「本人が望む日常生活面での満足や自己実現を通して QOL が向上することがアウトプットであり、それを実現していくことが、我々が目指す伴走型介護です。」との言葉で締められた。



《全体会（アウトプット・総合ディスカッション）》

コーディネーター:全国老人福祉施設協議会 21世紀委員長 徳永 憲威 氏

登壇者:全国老人福祉施設協議会 理事・統括幹事 太田 二郎 氏

全国老人福祉施設協議会 21世紀副委員長 渡辺 大祐 氏

各会場で討議された結果を、各会場報告者(道老施協21世紀委員)より報告いたしました。



各会場、バズワードごとに討議された結果を各会場報告者より報告された後、

太田理事・統括幹事から、職員の定着にふれ、「人は命令で動くのではなく、信頼・尊敬で動くので、管理者には褒めて人を伸ばすことをしてもらいたい。」

「管理者に必要なスキルは教える技術・教え上手より、職員に対して我慢強くなること。」とのコメントを頂きました。



太田理事・統括幹事

渡辺21世紀副委員長

徳永21世紀委員長からは、「職員定着のためには、コミュニケーションが大切」であり、年3回全職員と面談し、将来のなりたい自分像について話し合っている事例を紹介し、「人材確保にお金と人をかけているところが結果強い施設になる」とのお話を頂いた。

渡辺21世紀副委員長からは、介護職の成り手不足を危惧した北九州市が、「介護の仕事」を映像化・DVD を作成し、8法人による小中学校への出前授業で活用している例を紹介し、高校進学前に種まきをする重要性についてコメントされた他、北九州市の2施設で見守り・記録・移動・移乗・情報共有（インカム）の5機能のロボットを導入した事例を紹介。インカムにより申し送り不要になるメリットの他、カッコいい仕事のイメージ確立にもつながると、ロボット活用の有効性についてのお話を頂き、総合ディスカッションを締められました。



徳永21世紀委員長

《特別講演》

『介護現場の外国人労働者～日本のケア現場はどう変わるか～』

講師：日本大学商学部 教授 塚田 典子 氏

外国人介護労働者の参入の必要性和、そのメリットとリスク、そして今後、日本の介護を魅力ある職業にしていくための姿勢についての講演となりました。



老年学(ジェロントロジー)の観点から、社会保障の歪みや高齢者雇用の問題、マンパワーの問題があることのご指摘から講演が始まり、人口動態データから、2050年には日本の高齢化率が約40%という人類未踏の超高齢社会に入ること、2060年には高齢者1人を労働者1.3人で支えることになり、労働力を補うために高齢者・女性・ニート・ロボットの活用、そして外国人の参入が必要との見解をお話されました。

その後、介護福祉士養成施設数が2005年をピークに減少している反面、2025年に向かい必要介護職員数が倍増する見込みであること等の状況から、外国人労働者の参入に関して、外国人の在留資格に今年9月から「介護」が加わったことと、今年11月から介護技能実習制度の見直しに関連して、外国人介護労働者の門戸が広げられたことについての説明がありました。

それらに関して、EPA(経済連携協定)による介護福祉士候補者を受け入れた施設への訪問インタビューやアンケート結果についての報告があり、職員同士の引き継ぎ等や利用者とのコミュニケーションはさほど問題がなかった反面、利用者の発音や方言・職員の早口の聞き取りに困る場面がある他、ホームシック等メンタルヘルス面や教える側のモチベーションの維持に関する課題、長期休暇などの要望が多いこと、病院に行きたがらないなど仕送りのためお金に執着すること、自国への航空券を購入してから休みの希望が出てくるなど文化的な違いがあるとの報告の後、外国人の高いプロ意識が、職員の刺激になり勉強するようになったとの副産物についてお話されました。

また、現地で直接会って、ある程度日本語ができる人を受け入れた方が良いとの受け入れ施設からのアドバイスを紹介し、その後、今年11月に施行された技能実習制度の目的と新制度についての説明

をはさみ、ドイツの介護現場における外国人労働者の現地調査報告として、労働条件が厳しくドイツ人で介護職になる人がおらず、外国人労働者がいないと成り立たない状況をふまえ、「介護職を日本人のなり手のない仕事にしてはいけない」「一度受け入れたら日本人と同じ報酬にする」「単なる労働者ではなく『人』を受け入れるという姿勢が大切である」との話がありました。

最後に、将来展望として、「外国人介護職の増加にあたり、受け入れ側の質が問われてくるので、働く人をより大切にする魅力的な職場にしていくことが重要であり、また、ポジティブイメージの専門職としての地位の確立を図るため、メディアやアンケートを活かしてあらゆる業界へ発信し、イメージアップにつなげることが重要」とし、「介護職を魅力のある仕事に！」の言葉で締め括りました。

《閉会式》

閉会にあたり北海道デイサービスセンター協議会の西川雅浩会長より、2日間のスケジュールを総括しお話を頂いた。

人材戦略について、「戦略」と考えるときに「どういった人をどのくらい使うのか」を考えるのが大事ではないか。寿司屋を例に挙げると、カウンターで食べる寿司がいいか、回転寿司がいいのか、どっちが良い悪いのではない。相手によって状況によって目的よって変えていけばよい。単純に有資格者経験者フルタイム勤務者という視点ではなく、こうした柔軟かつ人材をいかに活用し生かしていくかという発想が必要ではないか。

また、地域によって必要とされるものに違いがあるように、全国視点北海道視点でも違いがあると思われる。学生数が減ってきているのは魅力がないと思われているから。そうした業界にしたのはある意味我々にも責任があるのではないか。外国人研修制度の活用もそれぞれの事業所が考え活用方法を見出していくとよいのではないか。カントリーミーティングは答えを持って帰る場所ではなく課題を見つけ考えるきっかけを持って帰る場所にしてもらえればと考えている、とお話をされカントリーミーティングが閉幕しました。



《最後に・・・》

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。

北海道老施協 波瀾幸敏 副会長、北海道老施協21世紀委員会 成田啓介21世紀委員長を主担当として準備を行ってきました。

1つでも全国に意見が届くよう、活発かつ存在感のあるカンントリーミーティングにしていきたいと思っています。

**今年参加された方も
今年参加できなかった方も
(また)来年お会いしましょう！**

北海道老人福祉施設協議会 21世紀委員一同

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、
北海道老人福祉施設協議会21世紀委員 西本真典と谷正裕が作製しました。



北海道老人福祉施設協議会