

将来展望を持って 働き続けられる職場づくり

労働力人口減少の中での 魅力ある職場づくりに向けて

北浦 これから、魅力ある介護の職場をどうやってつくるか、ディスカッションしてまいります。

「労働力推移の見込み」というのが出ております(図表1)。働く人口がどうなっていくのかというと、大変ショッキングなことに、2010年の労働力人口は6,600万人程度。これが、オリンピックを超えて10年後の2030年には5,900万人。20年間で700万人も減るわけです。これからの時代は、介護の世界だけでなく、いろいろな世界で人材確保が大きな課題になっていくということになります。

一方、高齢化がどんどん進展する中で、介護需要がどんどん増えていく。そこで、介護で働く方を沢山確保していかなければならない。人材不足を補うためには、今までで十分活用できていなかった人材を、どのように活躍に結びつけていくかという議論があります。国全体としては、女性に焦点が集まっています。介護の世界は、いうまでもなく女性が活躍されているわけです。他の業界も女性を活用することになると、介護の世界は、魅力ある職場をつくらないと、人材を惹きつけることはできません。女性にも男性にも魅力ある職場をつくるということが、今日の大きなテーマになります。

パネリスト



飯塚 裕久 (いづか ひろひさ)

小規模多機能型居宅介護「ユアハウス弥生」所長・NPO法人 もんじゅ 代表。東京医科歯科大学で臨床検査技術を学んだ後、母の経営する「ユアハウス弥生」を引き継ぐ。2010年6月にNPO法人もんじゅを立ち上げる。介護現場で働く人たちが課題を話し合い、解決を目指す「もんじゅミーティング」の活動を、全国各地で展開中。

コーディネーター



北浦 正行 (きたうら まさゆき)

公益財団法人 日本生産性本部 参事。労働省に入省し、各局勤務を経て、1996年に社会経済生産性本部(現・日本生産性本部)に転職。社会労働部長等を歴任後、現職。介護・福祉関係を含め、人事労務管理などを専門に、各種の調査研究や執筆・講演活動を展開。

パネリスト



光山 誠 (みつやま まこと)

立命館大学 医療経営研究センター 客員研究員・介護キャリア段位制度レベル認定委員会 委員・医療法人敬英会 理事長。医業とともに多数の介護事業所を経営。日本だけでなくアジアにも目を向け、ベトナムの大学と連携して日本語を学びながら看護の知識も習得できるコースを設置するなど、福祉人材の開発に努める。

パネリスト



沖藤 典子 (おきふじ のりこ)

ノンフィクション作家。1979年、女性の社会進出をテーマに「女が職場を去る日」(新潮社)を出版。以後、市民運動を続けながら、家族や介護問題について、数多くの出版をしている。著書に「介護保険は老いを守るか」(岩波新書)「介護元気で日本あつ晴れ」(医歯薬出版)等多数。

魅力ある職場をつくるには、ポイントが2つあります。1つは、「長く働き続けられる条件を整える」ことで、もう1つは、「キャリアの視点を持つ」ことです。

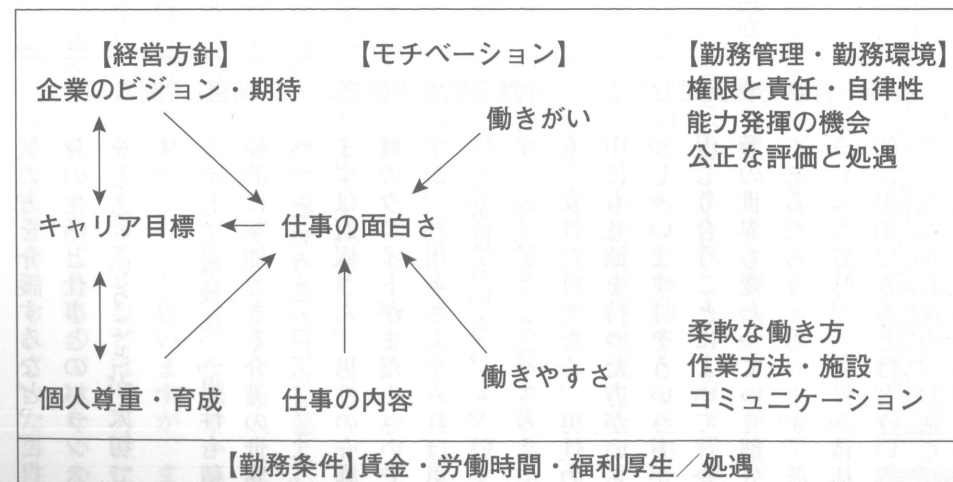
長く働き続けるといことは、仕事が面白いからです。ワクワクするような喜びがあるから。仕事の面白さをつくる条件は、「介護職の方々の働く意欲を高めること」と、「経営者側の意識や行動を変えて受け入れる環境をつくること」の2つです(図表2)。働く意欲(モチベーション)を高めるには、「働きやすさ」と「働きがい」がポイントになります。経営側から職員の意識・行動を変えるポイントは、組織からの期待を、いかに働いている人に浸透させるかにあります。経営者側が「一人ひとりを大事にする」という思いを伝えることも重要です。介護職自身が成長していくと同時に、組織も一緒に伸びていくという関係が作りだされれば、そこは大変楽しい職場、生きがい

図表1 労働力推移の見込み (万人)

	2010年	2020年	2030年	
総人口	12,806	12,410	11,662	
労働力人口	総数	6,631	6,327	5,900
	15-29歳	1,176	1,021	934
	30-49歳	2,930	2,717	2,220
	50-59歳	1,336	1,352	1,443
60歳以上	1,189	1,237	1,303	

出典：(独法)労働政策研究・研修機構「平成24年労働力需給の推計」

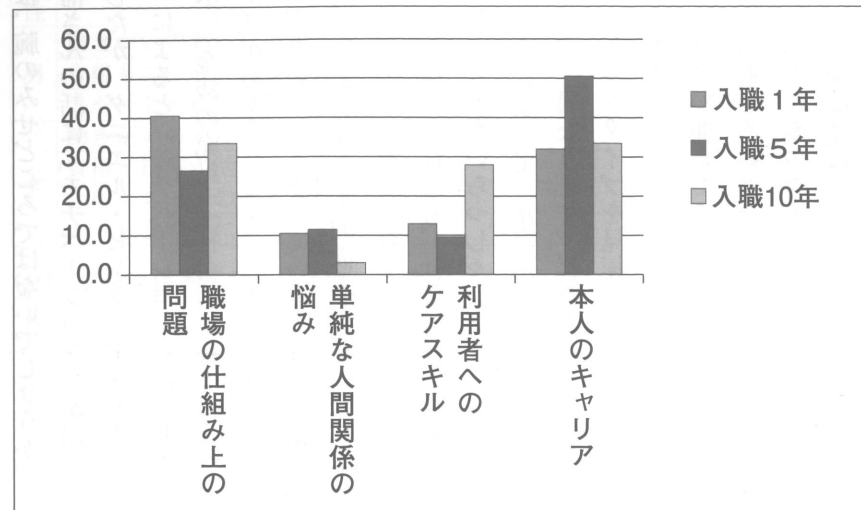
図表2 何が仕事の面白さをつくるか



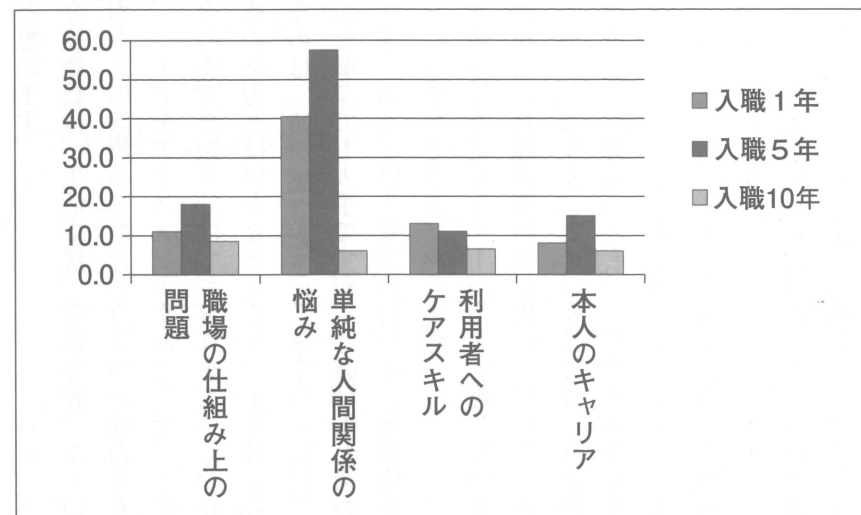
いのある職場になるのだと思います。「キャリアの視点」についてですが、職員が伸びていくためには、2つのポイントがあります。1つは「キャリアの展望をもつ」ということです。それは、職場でどのような役割を果たしていくかを描けるということです。もう1つのポイントは、「所得」です。安心して働くことができる状態というのが、キャリ

図表4 もんじゅミーティングに見る男女の相談内容の比較

(1) 男性職員が抱える問題



(2) 女性職員が抱える問題



ミーティングを行い、現場職員がかかえている問題意識やありたい姿を、本人の言葉で言語化していただいています。実は、介護職員の中には、なんとなく悩んでいるという方が多いのです。ミーティングの中で問題を具体的に、「本人が踏み出せる第一歩」というのを宣言してもらい、実際にやってみてもらいます。こうして取り組むと、けっこう解決できていることが多いです。相談を受ける側も、「そういういえば、自分もこんなことで悩んでいた

な」「自分はああして解決したけど、こういう解決方法もいいかもしれない」など、学ぶことが非常に多いです。3人寄ればもんじゅの知恵ですね。相談者は、入職後、間もない方もいれば、10年ぐらいの方もいらつしゃいます。35歳以下が7割を超えています。500件ぐらいの相談内容を仕分けてみたところ、男性は、本人のキャリアや職場の仕組み上の問題に関するものが多く、女性は、単純な人間関係の悩

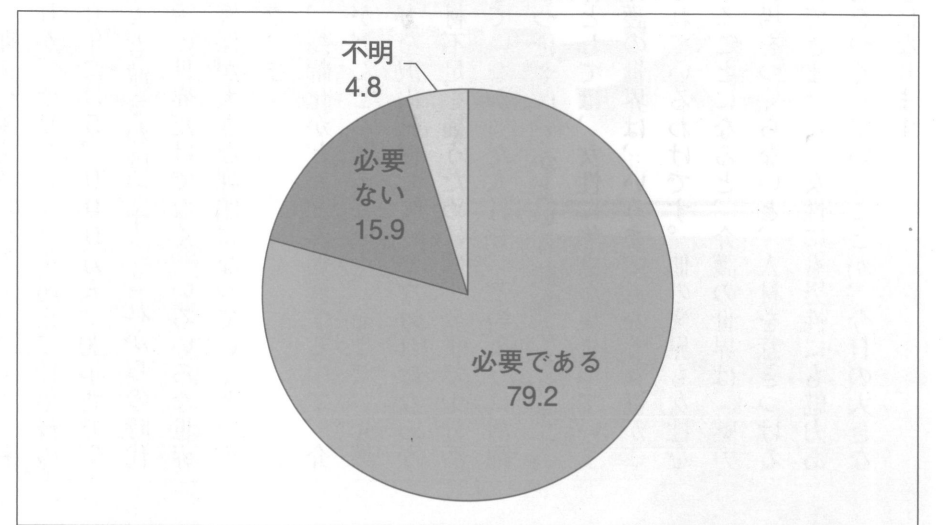
みが多い傾向があります(図表4)。従業員が200人を超える規模の事業所の場合、キャリアも含めて、会社の仕組み化が必要になってくるというデータが出ています。男性の場合は生活がかかっている場合が多いですから、会社の売上がもっと伸びるためには、というようなことを強く感じているのではないのでしょうか。

地域包括ケアで「介護」は地域で生活を応援する仕事に

飯塚 服部先生の基調講演にもあったとおり、介護は今後、「地域包括ケア」という世界中心になっていきます。とくに居宅ケアの介護が中心になっていきます。人口1万人程度で、だいたい30分ぐらいで移動できる範囲で生活を完結しようというのが、地域包括ケアです。2025年までに「介護」は、いわゆる心身機能の介護だけではなく、その人の活動や参加を含めた「地域での生活を応援する」という職種になっていきます。一緒に生活をするということに、おそらく新しいキャリアを生み出せるのではないかと思っています。例えば、一緒に参加するものを業としてプロデュースしていくなどです。一人ひとりの爪の長さをそろえて切るような細やかなケアは、苦手な男性が多いと思いますが、まちづくり、NPO法人づくりなどは、男性にとって親和性の高い仕事になるのではないかと思います。今まで会社をやられていた男性

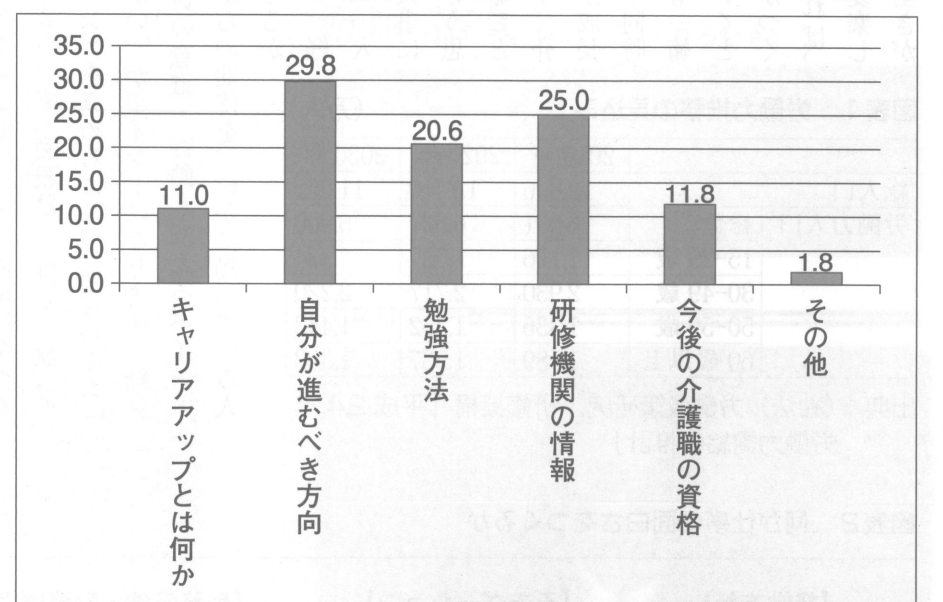
図表3 キャリア形成に関する相談援助

(1) キャリアアップについて専門的に相談する相手の要否 (n=289) (単位: %)



出典: 介護労働安定センター「介護労働者の研修ニーズ調査(労働者調査)」

(2) キャリアアップについて相談したい内容 (n=272) (単位: %)



出典: 介護労働安定センター「介護労働者の研修ニーズ調査(労働者調査)」

気の方を介護するなど、ご自身の生活と仕事とのバランスをとるということが大切だと思います。そして最後に、「男性も積極的に参加できる介護の世界へ」ということになります。まずは飯塚さん、男性の介護職のウエイトがまだ小さいですが、利用者さんを見れば男性も女性もいらつしゃいます。介護をする側を考えても、女性だけでなく、男性の中にも意欲を持った方がいらつしゃいます。そういう方が混じり合うことによって、介護の世界も変わっていく部分もあるだろうと思います。そういう意味で、男性が積極的に参加できるかどうかということも含め、お話を

アの展望を支えています。いろいろな段階で、つまり場合や不安にかられる場合もあります。介護労働安定センターの調査では、8割の方がキャリアアップに関する専門的な相談相手が必要だと回答しています(図表3(1))。相談したい内容としては、自分が進むべき方向が3割を占めています(図表3(2))。キャリアを10年、20年と続けていくために

は、能力開発(勉強)の機会をもつことや、ワーク・ライフ・バランスを推進することも重要です。介護は、ある意味で先端的な分野です。基調講演でもお話がありましたが、どんどん専門職化していくところがあります。ですから、勉強する機会を持つことが重要になります。もう一つは、子どもさんを育てるとか、病

さい。現場職員の悩みをミーティングで解決 飯塚 東京都文京区で小規模多機能型居宅介護の所長をやっています。また、もつともつと介護職員がキラキラと働けるような現場をつくりたいと思います。NPO法人もんじゅを立ち上げました。もんじゅでは、3人1組の

図表5 介護労働実態調査結果の経年比較（平成20～24年度）

(1) 現在の仕事を選んだ理由		(上位3位)				
性	項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
男	働きがいのある仕事だと思ったから	56.9% (1)	57.2% (1)	52.8% (1)	54.6% (1)	53.2% (1)
	今後もニーズの高まる仕事だから	45.1% (2)	44.6% (2)	44.5% (2)	48.2% (2)	46.8% (2)
	人や社会の役に立ちたいから	41.4% (3)	39.7% (3)	40.0% (3)	40.9% (3)	40.6% (3)
女	働きがいのある仕事だと思ったから	58.3% (1)	58.4% (1)	56.5% (1)	56.0% (1)	55.5% (1)
	資格・技能を活かせるから	36.0% (2)	36.8% (2)	37.8% (2)	39.5% (2)	40.2% (2)
	今後もニーズの高まる仕事だから	-	-	35.0% (3)	36.4% (3)	36.2% (3)
	人や社会の役に立ちたいから	34.2% (3)	34.8% (3)	-	-	-

(2) 労働条件等の悩み、不安、不満		(上位3位)				
種	項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
訪問系	仕事内容のわりに賃金が低い	51.8% (1)	39.9% (1)	40.5% (1)	35.8% (1)	36.2% (1)
	人手が足りない	44.0% (2)	35.1% (3)	34.4% (2)	33.0% (2)	34.8% (2)
	有給休暇が取りにくい	-	-	-	-	30.4% (3)
	業務に対する社会的評価が低い	41.9% (3)	36.8% (2)	33.0% (3)	28.7% (3)	-
入所系	人手が足りない	64.9% (2)	47.9% (2)	49.6% (2)	51.9% (2)	55.2% (1)
	仕事内容のわりに賃金が低い	69.3% (1)	59.9% (1)	57.3% (1)	56.1% (1)	53.9% (2)
	夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	55.1% (3)	-	48.4% (3)	-	45.3% (3)
通所系	仕事内容のわりに賃金が低い	57.8% (1)	48.1% (1)	47.2% (1)	44.2% (1)	44.8% (1)
	人手が足りない	47.6% (2)	36.7% (2)	41.0% (2)	39.1% (2)	42.2% (2)
	有給休暇が取りにくい	41.6% (3)	34.9% (3)	37.7% (3)	36.7% (3)	36.0% (3)

(3) 利用者及びその家族についての悩み、不安、不満等		(上位3位)				
種	項目	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
訪問系	利用者に適切なケアができていないか不安がある	46.0% (1)	43.8% (1)	46.6% (1)	45.3% (1)	44.0% (1)
	利用者と家族の希望が一致しない	32.4% (3)	28.2% (3)	28.5% (2)	29.6% (2)	28.4% (2)
	利用者は何をやってももらっても当然と思っている	33.5% (2)	31.0% (2)	28.4% (3)	27.2% (3)	26.3% (3)
入所系	利用者に適切なケアができていないか不安がある	55.1% (1)	53.7% (1)	53.7% (1)	54.3% (1)	53.6% (1)
	介護事故で利用者にけがをおわせてしまう不安がある	49.8% (2)	43.0% (2)	45.0% (2)	44.0% (2)	42.7% (2)
	利用者と家族の希望が一致しない	25.1% (3)	23.1% (3)	20.4% (3)	22.9% (3)	21.5% (3)
通所系	利用者に適切なケアができていないか不安がある	49.6% (1)	49.8% (1)	49.2% (1)	47.4% (1)	46.6% (1)
	介護事故で利用者にけがをおわせてしまう不安がある	34.9% (2)	30.1% (2)	31.8% (2)	29.7% (2)	30.3% (2)
	利用者と家族の希望が一致しない	27.7% (3)	25.4% (3)	24.4% (3)	24.0% (3)	24.1% (3)

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査結果」

センターは毎年、介護職員の意識調査をやっておりまして、過去5年間の結果を一覧表にまとめてもらいました（図表5）。

それによると、入職理由の「働きがいのある仕事だと思ったから」というのは、5割強の高い水準を維持しています。女性では、「資格・技能を活かせるから」という割合が、年々上がってきています。

一方、労働条件等の悩みや不満として、「仕事内容のわりに賃金が低い」と考える人が、年々減少傾向にあるようです。「人手が足りない」というのも、年々減ってきておられます。

訪問系では、「業務に対する社会的評価が低い」というのも減ってきておられます。

利用者や家族についての悩みや不安としては、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」というのが、毎年高い水準を維持しています。このあたりに、介護職のストレスがあります。自分の仕事に対する深い自己省察がストレスになっていく部分がある、本当に大変な仕事だと思えます。ただ、介護事故の不安は、年々減ってきています。

これらの数字から、介護という仕事に希望と誇りを持って働く人たちが増えてきているのではないかと予感させられます。

北浦 この5年間で、少しずつ魅力ある職場に変わってきているのではないかと感じます。看取りケアのお話は身につきませんが、人間への理解・人生への理解があることが必要です。若い世代の方にはなかなか難

などは、腕のみせどころではないでしょうか。北浦さんの話に「モチベーション」が出てきました。ダニエル・ピンク（アメリカ作家）によると、モチベーションには「基本的欲求」「金銭の充足」「社会的意義」の3つのタイプがあるそうです。例えば、夜勤が多くて「寝たい！」と眠っている方は、賃金や社会的意義よりも基本的欲求が強いでしょう。一方で、そこそこ疲れても、低めの賃金でもかまわないけれども、社会的意義を強く求めるという方もいらっしゃいます。

時と場合によって、生活の環境によって、人によって、異なります。経営者が、職員のモチベーションタイプを見極めることも必要だと思います。

北浦 男性の参加やモチベーションタイプなど、大変おもしろい話を頂戴しました。綿密なコミュニケーションも必要になってきますね。さて、沖藤さん、いかがでしょうか。

知識・経験・交流が達成感を生んでいく

沖藤 「将来展望がもてる職場づくり」が、今年のメインテーマになっております。先ほど、北浦先生から、日本全体で働く人の数が減ってきているというお話がありました。つまりは人材確保の時代なんです。人をどうやって辞めさせないように職場にとどめておくか」という時代がやってきているということ、介護職の魅力について考えてみました。

介護職員は、生活支援、身体介護、たんの吸引などの診療の補助という3つの能力を持ち、ニードをアセスメントすることで、上手にその能力を振り分けておられます。その介護職の魅力とは何かと考えると、1番目に大事なものは「達成感」だと思います。これは、どんな職業でも大事ですが、介護は人と関わる仕事であるという意味において、達成感がとくに重要だと考えております。

介護労働安定センターが毎年実施している介護職員の意識調査の経年比較について、後ほどお話しますが、とくに女性では、介護の仕事を選んだ理由のうち、「資格・技能を活かせるから」の割合が上昇しています。つまり、知識と経験そのものが非常に重要な職場なのだと思えます。

自身の職業生活の経験からも、この知識と経験は、交流、つまり、職員同士の話し合いがなければ充実しないものだと感じています。「知識・経験・交流」が、達成感を生んでいくのではないかと感じております。そこそが職場づくりの基本だと思います。

例えば、基調講演の中で、喀痰吸引の話がありました。喀痰吸引ができるということ、は、人命救助の観点から、非常に重要なことです。しかしながら、痰を自分で吐き出させる介護というの、またあるのです。体の向きをちよつと変える。あるいはちよつとした工夫を利用者さんに伝える。このような工夫

介護の仕事に希望と誇りを持つ職員が増えている予感

が、非常に大事なのだと思えます。

今後は、介護の終着地は「看取りケア」になるのではないかと考えています。これから団塊の世代が75歳以上になっていって、現在は年間の死者が110万人ぐらいですが、やがて166万人になるだろうと。この差の56万人は、ちよつと嫌な言葉ですが、「死に場所難民」と呼ばれています。どの調査でも、6割の方が「自宅での最期」を望んでいるにもかかわらず、その6割以上の方が「無理」と答えています。それは、家族の介護負担と、いざというときどうするのかという問題があるからです。今後は、おひとりさま、か、老老おふたりさま」という状況の中で、「自分だけだに介護されるのか」という不安が、人々の心の中に非常に根強くあります。だからこそ、自宅で最期を迎える場合でも、家族を支え、ひとり暮らしの方にも安心と安全を提供することに、介護職がもつべき役割があると思えます。

胃ろうについて少し触れますが、人間らしい死を考えたとき、介護職として最後の最後まで自分の口で食べられるように支援する役割も、これからは大事なのではないのでしょうか。それがまた、介護職の誇りにつながるのではないかと思います。

沖藤 先ほども触れましたが、介護労働安定

図表6 若い男性を惹きつけるためには！

- ・製造業、建築業の景気が上昇。
- ・若い年齢から介護の仕事に関心も持ってもらうような職業教育を行う。
- ・長く働けるような仕組みをつくり、理解してもらう。

図表7 医療法人敬英会の取組み

- ・法人就労者数は約450～480名(平成23年11月初旬現在、463名中25歳以下の男性27名、女性が62名)。
- ・地域密着を前提とした採用のもとに、戦略的人事要員計画を立案。
- ・インターンシップ制度。
- ・沖縄県大阪事務所と連携して県内高校から年間5～10名採用。
- ・EPA(経済連携協定)による外国人採用。
- ・ベトナムの大学との連携。
- ・託児所・寮の整備、資格取得支援、有機的な人事評価システム構築。

にもお伺いしますが、その前に光山さん、お願いします。

光山 大阪と和歌山で医療法人を経営するとともに、老人保健施設をはじめ、さまざまな介護事業所をやっています。

平成24年の有効求人倍率が0.82で、介護従事者の離職率は17%となっています。これまでのトレンドで考えると、今後はもっと厳しい数字になるのではないかと、いふふうに思われています。実際、とくに都市部、首都圏や中京地区では、介護の有効求人倍率が3.0を超えているとうかがっています。

就職したい」と思っている方が5.4%でした。その地域に産業としてのライバルが多いかどうか等で、傾向は変わってくると思いますが、平均的なイメージなのではないかと思っています。

ある介護管理者から、「若い人はすぐ辞めるから雇わない」という話を聞きましたが、地域にあった年齢ポートフォリオを考える必要があります。離職率10%以下の事業所でも、平均年齢が50歳を超えているような場合、長期的にみると危険水域だと思います。私たちの法人は、若い人を積極的に採用するため、さまざまな取組みを行っています(図表7)。

インターンシップ制度を導入し、毎年20名以上の高校生を採用しています。沖縄県大阪事務所と連携して沖縄の高校生を年5～10名採用、EPAによる外国人採用なども行っています。平成26年度からはメンター制度を導入し、新入職員のマンツーマンのケアをしていきます。退職者の出戻りも大歓迎で、実際に他の事業所で経験を積んで戻ってきた職員を、老人保健施設の副施設長に登用しています。

しいのではないかと気がします。

沖藤 そうですね。とくに在宅系は、60～70歳ぐらいまでは働ける仕事ですね。若い男性はやっぱ将来のために、施設系でキャリアを積んでいただいて、それから在宅にまわられません。在宅は、今後、中高年女性の働く場として充実していくことが大事だと思います。

若い男性を惹きつけるため さまざまな仕組みを用意

北浦 この点については、のちほど飯塚さん

が担当する「若い男性を惹きつけるためには！」(図表6)ということでは、できるだけ若い年齢から介護の仕事に関心を持ってもらうような職業教育を行う必要があります。また、現場としては、長く働いていただける仕組みをつくり、どのような資格をとって、どのような役職になったら、どのような生活になるかを具体的に説明し、理解してもらう必要があります。

平成22年度に、和歌山県内の高校生を対象に、介護分野への就職意向を調査しました。「介護分野に就職したい」と思っている方が1.6%、「介護分野、看護分野のどちらかに

個別の人材戦略では限界がきており、2025年に向けては、業界全体での人材戦略が必要だと考えています(図表8)。業界あげてのキャリアパスということでは、介護キャリア段位制度が平成25年度から本格的に実施されています。これが普及するためには、産学官あげて協力し、介護報酬につながる仕組み

にする必要があります(図表9)。

「笑顔で感謝の介護」を、業界をあげて協力しあって進めていきたいと思っています。

性別による特性を活かし 利用者の要望に対応

北浦 光山さんのところは、いろいろな取組みを先進的にやっています。魅力ある職場づくりの実践例だと思います。

議論を深めるにあたって、お三方から「男性」の話が出ましたが、飯塚さん、これから男性がどのような形で介護現場に入り、どういふふうに広がっていくのでしょうか。

飯塚 まず、沖藤さんが「看取りケア」とおっしゃったように、看取りというのは亡くな

ったという点なので、「看取りまでケアをする」ことが大事だと思います。長く関わってケアを積み重ねることで、より効果を発揮するので、男性の場合、「若い頃は施設で、在宅現場は年を重ねてから」ということになるかと、継続した関わりができないと思います。

確かに、男性は細やかな家事は苦手ですが、どこかに行く計画を一緒にたてるなど、ダイナミックに生活をともにするのは得意だと思います。訪問介護では、そこに給付がつかないもので、仕組みが変わらないといけないと思います。

ガイドライン」に示されています。

北浦 飯塚さんの話にだいたい賛同していたようにです。光山さん、受け入れる立場から、男性が入ってくることに、いかがですか。

光山 私は、男性も女性も同じだと思っています。ただ、願わくば、性別による特性というものを活かしていただきたいと思っています。また現場で働く際、利用者さんの要望に応じたサービスが提供できるような体制であれば、男性であろうと女性であろうとかまわな

いとと思っています。

北浦 これから、男性の介護職の方がどんどん増えていくにあたっての知恵が出たのではないかと思います。

もう一つ、職場の中での人間関係は、退職の原因にもなったりしますし、普段の悩みの多い理由にもなります。相談の仕組みについてのお話はありますか。

飯塚 NPO法人もんじゅの活動は、完全に職場外で行い、相談するそれぞれの人たちに利害関係がないことを基本にしています。僕も経験があるのですが、利害関係があると、問題をフラットにとらえづらくなります。ですから、利害関係がない状態で、固定観念なしで問題をみていくことが大事だと思います。当然、職場内で対応をとることも、とても

図表8 人材確保・定着のための課題

- ・2025年に向けた業界全体で人材戦略が必要である。
- ・景気の変動に影響しない体系をつくること。
- ・ミスマッチをなくすこと。
- ・地域にあったキャリアパスをつくること。

図表9 キャリア段位が普及するためには？

- ・実際に生活に直結する介護報酬につながること！
- ・産学官挙げて協力すること！
- ・「わかる」と「できる」を評価して「つづける」につなげる！

「看取りケア」の概念は、平成18年度の厚労省の「特別養護老人ホームにおける看取り介護



服部 万里子氏



基調講演

パネルディスカッション



北浦 正行氏



パネルディスカッション



飯塚 裕久氏



沖藤 典子氏



光山 誠氏

大事なので、できるかぎりやるべきだと思います。飲み屋に連れて行って、気軽に本音を聞くというのも、正しいと思います。

北浦 職場内・外の関係、それぞれに意味があるということですね。沖藤さんは、「知識と経験と交流が大切」と示されていますが、磨き上げる「意味での人とのつながりの形について、お聞かせください。

沖藤 話題がずれられるかもしれませんが、会社員をしていたころ、職場結婚の多い会社でした。ある結婚式で専務が、「職場結婚のある職場は、いい職場なのです」とおっしゃられたのです。いい職場には、いい交流があるのでないかと思えます。光山先生のところはいかがですか。

光山 私の職場では、職場結婚は非常に多いですね。

沖藤 さすがです。私は、そのときの専務の言葉が忘れられないのです。「お嫁さんの親御さんが、お婿さんを「将来性のある男」と認めたということは、この会社の上さが認められたことにもなるのです」と。職場結婚が多いということは、その職場が広く社会的に認められているということ意味すると思います。

北浦 少し話がずれますが、光山さんのところで、人を育てる「観点からメンター制度を導入されるということですが。

光山 これは、必要にかられてですね。若い人が急に辞めてしまうというのが、非常に残念なので、できるかぎり理解できなかったのかと。そこで、現場の管理者から、「若い人たちを採用すると、そのケアなしには無理だ」という結論が出されました。今は、管理者が疲弊しています。そのため、来年から導入すべく、あらゆる角度から検討中です。

北浦 最後に、これだけは話しておきたいというメッセージをお願いします。

「介護」と「労働」を
ブラッシュアップ

飯塚 それぞれの法人で、自分たちが提供する仕事である「介護」の定義づけをブラッシュアップして、魅力あるものにしていく必要がありますね。また同時に、労働基準法の遵守や教育など、「労働」の部分もブラッシュアップし、魅力あるものだと全労働市場にアピールし、認めてもらわないといけないですね。担当官庁も縦割りではない形で連携していただく中で、「介護」と「労働」を魅力あるものにしていきましょう。

沖藤 私たちの世代は、「親の介護を背負った最後の世代」「子どもや嫁に期待できない最初の世代」「介護のプロのお世話になる世代」という感覚があります。ですから、介護職の皆様への期待は、非常に重要です。

生活支援には、清潔・適切な栄養・ちょっとした会話などの心の介護という3つの柱があります。これらが、老後を生きていく上で非常に大事だと思っています。今後、ますます

す。医療と介護の連携が、さかんにいわれてくるようになると思います。そのとき介護職は、医療の補助職であってはならないと思っています。あくまでも、生活を支援することの中にこそ、介護の独自性や誇りがあると思っています。

光山 目指すのは、「笑顔で感謝の介護」です。反対語は「憂鬱で不満の多い悔悟」です。こんな現場にたくありません。

北浦 最後のほうでお話がありました。まだまだ「介護」と「労働」が分かれたところで議論されている面がありました。それが、だんだんとつながってきたというのが現状だと思います。介護労働安定センターは、おそらくそういうところに一番問題意識を持って、いろいろと進められていることだと思いますし、今日のシンポジウムも、そういうところに狙いがあったのだと思います。

今日は、基調講演でもパネルディスカッションでも、「介護職が専門職として、その人の生活全部をみるんだ」というのがあったと思います。「生活をみる」ということは、その人の全体像をみるということです。沖藤さんがいつもおっしゃるように、「生活を支援する専門職」として、誇りを忘れないようにすることが大切なのだと思います。しかし、それを育てる職場としては、飯塚さんや光山さんのところのような取り組みをいっぱいしていただくことが大事だということで、今日のためにしたいと思います。