

地研通信

発行人 岩田俊二

編集人 島内高太

発行所 三重短期大学

地域問題研究所

津市一身田中野157番地

〒514-0112 TEL(059)232-2341

題字 岡本祐次元学長

第40回地域問題研究交流集会報告

2009年12月6日(日)の10時から三重大学人文学部棟で、“これが変われば現場は頑張れる～津市生活ケア実態調査報告から～”をテーマとする本研究所の第40回研究交流集会が三重県福祉セミナー実行委員会との共催で行われました。参加者は約60名でした。

【報告・講演】

長友 薫輝	(三重短期大学 准教授)
牧野 忠康	(日本福祉大学大学院 教授)
深井 英喜	(三重大学 准教授)
田畑 勇次	(福祉セミナー実行委員)
中道 和久	(福祉セミナー実行委員)
森田 明子	(フォレストつつじ)
伊藤 義信	(聖母の家 地域福祉活動センター)

「津市生活ケア実態調査から見えてきたこと」

三重短期大学准教授 長友 薫輝

1. 調査に至るまで

(1) 地域協働で取り組む調査

今回の調査は国民医療研究所「看護・介護労働プロジェクト調査班」と「三重県福祉セミナー実行委員会」(実行委員長：長友薫輝)との共同で調査を計画、実施しました。

「三重県福祉セミナー実行委員会」は2005年から医療・福祉施設職員、行政職員、大学教員などで構成しています。セミナー開催、調査・研究活動等をおこなっている組織で、今回の調査にあたっては当プロジェクト調査班と共同で「地域医療福祉調査研究会」を組織し、今回の調査を実施することとなりました。

(2) 問題意識、仮説

今回の調査の設計にあたって医療・福祉施設で働く現場サイドから、次の3点が主な問題意識として挙げられました。第1に「愛と奉仕の精神」「自己犠牲」が強いられる職場であるということ、第2にそのため労働としての条件整備が遅れているということ、第3に次世代への継承が難し

くなっているのではないかということ、でした。この3点を主な問題意識として具体的に各施設・事業所においてどのような問題があると考えられるのかについて検討を重ねた次第です。

障害者福祉施設関連においては、共同作業所づくりなどから携わってきた年配の施設長や職員と、20代・30代の若手職員との意識の違いが見られるのではないかという意見がありました。また、介護保険関連の事業所で働く職員からは介護保険制度によって業務が分断されており職員どうしの連携が難しくなっていること、福祉や介護の仕事は新卒者の職場としても敬遠されがちな職場であること、実感として男性職員の「寿退社」が増えていることなどが主な問題として出されました。

そこで今回の調査としては、第1に労働として成立する条件への改善要求のための材料をつくるということ、第2に生活全般への対応が求められる障がい者福祉分野と、生活を細切れにしかみることができなくなっていると考えられる高齢者福祉、介護保険分野における仕事の意欲等の状況の相違をみること、第3に今回の調査を介護・福祉労働者の自己改革へつなげる材料として活用することを目的として取り組むこととなりました。

(3)「生活ケア」と仮定し、対象を規定

今回の調査目的にしたがって、介護業務やその周辺領域に関わっておられる方々の業務を「生活ケア業務」と仮定し、介護保険関連の事業所をはじめ、障がい者福祉施設、特別支援学校等を含めたいわゆる介護・看護業務などの実態のあると考えられる施設・事業所を調査対象としました。

2. 調査目的、調査方法

(1) 調査目的

本調査は「生活ケア業務」に従事している方々を対象に業務内容、労働条件、業務に対する意識などを把握し、「生活ケア業務」の業務内容、労働条件の改善のための基礎資料を得ることを目的として実施しました。

(2) 調査方法、調査票

1)「津市生活ケア実態調査」として2種類の調査票で調査を実施。

「津市生活ケア実態調査・事業所調査票」

「津市生活ケア実態調査・生活ケア担当者用調査票」

2) 調査方法、調査時期

調査票 を津市内の各施設・事業所へ送付し協力を要請。快諾を得た施設・事業所に対して調査票 を送付し調査を実施。いずれも郵送による配布・回収としました。

調査は2009年4月～5月末に実施。

3. 調査対象など

(1) 調査地域

・三重県津市（人口約29.1万人）

(2) 調査対象

調査票 は、津市内で「生活ケア業務」があると考えられる介護保険法で指定された介護サービス事業所をはじめ、障がい者福祉施設、特別支援学校等を含めたいわゆる介護・看護業務などの実態のあると考えられるすべての施設・事業所（396事業所、2009年3月末現在）を対象としました。その後、事業所の統廃合や廃止などで373事業所が対象数となることになりました。



調査票 は、協力を得た施設・事業所に対して383名分（各施設の職員数）を郵送した。

* 施設・事業所数の把握について、三重県社会福祉協議会にご協力頂きました。ここに謝意を表する次第です。

（3）回収状況、入力集計作業

調査票 - 373事業所に配布、88事業所から回収 回収率23.6%

調査票 - 383名分を配布、238名から回収 回収率62.1%

* 入力集計作業

佐藤英仁氏（東北大学大学院経済学研究科・博士研究員）に協力して頂きました。

ご協力頂いた施設・事業所には今回の開催についての案内状を送付し、多数の参加を得ました。

4. 事業所調査から

2009年4月～5月にかけて実施した「津市生活ケア実態調査」（事業所調査 生活ケア実態調査）の概要等を含めて主に 事業所調査の調査結果です。

今回の調査は国民医療研究所のプロジェクトと三重県福祉セミナー実行委員会の協働で実施した点が特徴です。三重県福祉セミナー実行委員会は2005年以来、医療や福祉の現場職員、行政職員、大学教員などで構成され、年1回程度のセミナーを開催しています。セミナー開催以外にも地域の介護や福祉、医療に対する実態調査に取り組んでおり、今回、問題意識の共有化、具体的な調査実施についての会合、そして調査票づくりなどに協働で進めてきました。

今回、生活ケア実態調査に取り組んだ理由とは、問題意識あるいは仮説ということになりますが、愛と奉仕の精神だったり自己犠牲をかなり福祉施設は職員に強いているのではないかと、いうものでした。これは私自身一人の考えではなくてこの調査に取り組むにあたってセミナー実行委員の皆さんで議論していく中でそういう話が出てきたことによっています。こういうものが強調されるあまり、どうも次世代、若い世代の担い手に対してもこういったものを強いてよいのだろうか。それを上手く若い世代や後継世代へつなぐことができている施設はあるだろうが、そうでない施設も多いのではないのか。どうも精神面の強調ばかりがなされているあまり労働条件などの整備が遅れているのではないのかといった問題意識でした。

そもそも労働として成立させようとするれば処遇改善などに取り組む必要があるのではないかと、いう議論になってきました。精神面だけで「頑張れ頑張れ」では、やはり無理なのではないのか、ということについての問題意識を深めてきました。そうした議論を進めるなかで、男性女性ともに「寿退社」が多く、とくに男性の結婚を機にした退職は「単身であればまだ我慢できるが、結婚すると生活水準が維持できなくなる」「他人を養っていけない」、そうした理由で寿退社する可能性が高いということが分かってきました。

もちろん、今回の調査ですべてそうした実態が分かるわけではありませんが、医療や介護・福祉労働者のそういう面も考慮されるべきではないかと考えています。ただ、現場を変えるために労働条件の改善ということになれば、やはりどうしても実際にその現場で働いている人達、労働者自身が自己改革しなければなかなか変わらないのではないかと、そのための材料としてこういう調査が役立てばいいし、今回の調査をきっかけとして地域からの発信ができればという思いからこの取り組みがスタートしました。

（1）調査目的など

主に障害者福祉と高齢者福祉との業務の分かりやすい違いということであれば、障害者分野は生活全体への対応が求められる、職員同士で仕事の違いというか業務が細分化されていない。ところが高齢者分野だとかなり職員の業務が細分化されていて全容が職員自身もみえていないのではないかと。また、そうした部分が高齢者福祉に関する業務に人が集まらない原因となっているのではないかと。仕事への意欲といった部分にも影響してくるのではないかと、といった問題意識が深まってきました。

そこで、介護業務やその周辺領域に関わっておられる方々の業務を「生活ケア業務」と仮定しました。なぜそういうふうに仮定したのかということなのですが、介護業務だとかその周辺の方々、例えば障害者分野の知的障害者施設などにお勤めの方に「あなたの仕事は介護ですか？」と訊くと「介護ではない」「介護とはいえない」とお答えになるのではないかと。しかし実態、労働の中身を見れば実は介護保険関連の施設の業務と遜色なかったといった業務があるのではないかと。このあたりは、実際に医療や介護、福祉施設で働いている方々が福祉セミナーの実行委員となっていることの強みであろうと思います。やはり生活ケア業務として介護保険の事業所や施設、あるいは特別支援学校などの施設・事業所を今回の調査の対象としました。

今回の調査目的としては、生活ケア業務に従事している方々を対象に業務内容、労働条件等を把握するということと生活ケアの業務内容、労働条件の改善などの基礎資料を得ることができればと考えて実施しました。

調査方法としては生活ケア実態調査というのは調査の全容の名称であり、具体的には2種類の調査をおこないました。一つは事業所調査、これは施設を運営している方に調査票をお送りして協力を依頼しました。もう一つは生活ケア担当者調査、これは実際働いている労働者本人にご回答いただくという調査です。ですから2種類の調査票をアンケートとして配り実施したということになります。調査は2009年4月から5月にかけて実施しています。

調査地域は、津市内にある生活ケア業務があると考えられる事業所、介護保険事業所、あるいは障害者分野の事業所、特別支援学校等も含めて介護あるいは看護の業務があるとされるすべての事業所、施設に対して送付しました。対象となったのは、373事業所で回収率は23.6%、88事業所から協力を得ました。

一方、「津市生活ケア実態調査」の「生活ケア担当者用」調査票ですが、労働者の方々に答えていただいたのは383名に対して238名から回収ということで、回収率は62.1%となりました。

(2) 経営状況の変化、人員確保など

まず、事業所の方々に伺ったところでいえば、2004年度と2008年度の経営状況の比較をお願いしました。経営上の困難を感じるかどうかについてです。これはなぜ2004年度かということと介護保険制度、障害者自立支援法の制定前だということですので。ですから2004年度と2008年度を比較しました。比較した結果、以前よりも困難を感じる度合いが大きいと答えた事業所が38.6%となっています。続いて過去3年間の人員確保の現状ということですが、「人員確保がやや困難な状況」「困難な状況」が47.7%となっています。また、「職種によっては人員確保が困難である」25.0%を合わせると、7割を超える事業所で職員の人員確保が困難とする声が上がっています。一方、「人員確保はとくに問題ない」と答えたのは18.2%にとどまっています。

人員の過不足感について最も回答が多いのは「やや不足気味である」42.0%となっています。過去3年間の職員の補充について聞いた設問では正規職員について「補充できている」45.5%、「補充できていない」36.4%「募集を行っていない」12.5%となっています。「補充できていない」「募集を行っていない」理由としては「応募者はいたが望ましい人材はいなかった」30.2%、「応募者が募集した人数を下回った」20.9%、「経営上、募集したくてもできなかった」14.0%などとなっています。事業所の種別によつての傾向などについては今後さらに詳細な分析を進めます。

(3) 職員の離職状況

2008年度の職員の離職状況について、正規職員・非正規職員ともにおよそ同じような回答率となっています。括弧の中は非正規職員についての回答率です。「あまり離職者はいないので今のところ問題ない」47.7% (48.9%)、「おおむね想定内の離職である」28.4% (28.4%)、「想定外の離職が多い」18.2% (13.6%) などとなっています。

離職の理由として考えられるもの(複数回答)としては、「業務量の負担感」28.4%、「仕事の大変さ」25.0%、「職場における人間関係」36.4%、「賃金、労働時間、休暇など」35.2%、「個人的な理由」47.7% などとなっています。

(4) 職員採用時に重視するもの

職員採用時に重視するものは何かという設問に対して、正規職員採用時について最も「重視す

る」という回答が多かったものは「意欲が感じられること」76.1%であり、次いで「人柄の良さ」71.6%、「健康であること」63.6%、「仕事にかかわる資格」46.6%、「仕事にかかわる基礎能力」45.5%などとなっています。非正規職員採用時については最も重視するという回答が多かったものは「人柄の良さ」73.9%、次いで「意欲が感じられること」と「健康であること」が同率で68.2%、「仕事にかかわる基礎能力」27.3%、「仕事にかかわる資格」23.9%などとなっています。仕事にかかわる資格や基礎能力よりも、重視されるものは意欲や人柄、そして健康であることが重視されているということがよく分かります。

(5) 求人について

求人をどのようなルートを通じておこなっているのかについての問いに対しては、正規職員について「ハローワーク」は40.9%、「人づてに知人などを介して紹介」13.6%、「地域誌の求人広告」10.2%、「各学校への周知（新卒者）」6.8%、「福祉人材バンク」2.3%などとなっています。非正規職員についてもほぼ同様の結果が得られています。ハローワークを介しての求人が最も多く、事業所によってはハローワークにずっと求人を出しているという意見が寄せられたところもあります。

(6) 研修体制、ケース会議の実施状況

正規職員の研修体制の必要性について、「強く感じている」63.6%、「ある程度感じている」35.2%となっており、ほとんどの事業所が研修体制の必要性を感じていることがわかった。ただし、非正規職員の研修体制については「強く感じている」37.5%、「ある程度感じている」53.4%、「あまり感じていない」3.4%となっています。研修体制は必要としているものの、正規職員の際と比較すると意識のレベルがやや低いという結果が出ています。

「研修の必要あり」とした事業所に対してどのような研修が必要なのかを伺った設問（複数回答）では、「専門的スキルや知識の習得」92.0%、「職員の意識の向上、維持」82.8%、「法律・制度改正の周知」52.9%、「事業所に関する情報の共有」39.1%、「資格取得」31.0%、「事業所の経営状態」8.0%という順番となっています。職員の研修について個々のスキルや知識・意識の向上、研鑽が高い傾向となっています。

ケース会議の実施状況については、「定期的実施している」65.9%、「不定期に実施している」29.5%、「とくに実施していない」2.3%となっています。ケース会議の実施によって事業所内の連携を高め、より業務内容の質を高めるには必要なことと考えられますが、定期的実施している事業所は6割台にとどまっています。

「定期的実施している」「不定期に実施している」と回答した事業所に対して、ケース会議の時間帯について聞いた設問では、「勤務時間内」は51.2%、「勤務時間外」40.5%となっており、4割の施設ではケース会議を勤務時間外にやらざるをえないような現状であることが分かります。具体的にどのようなケース会議の内容かという点、「職員全体での会議を実施している」46.4%、「部署別での会議を実施している」34.5%、「職種ごとの会議を実施している」11.9%、「主任者別での会議を実施している」16.7%などとなっています。

ケース会議へ出席する職員について、「正規職員のみで会議を実施している」事業所は21.4%、「正規、非正規職員合同での会議を実施している」78.6%となっています。

(7) 業務分担について

正規職員と非正規職員で業務の分担は明確になっているのかどうかを聞いた設問では、「なっている」36.9%、「なっていない」61.9%という結果でした。6割の事業所では分担が明確になっていないと回答しており、雇用形態によって分けることが難しい職場が多く、連携がとりにくいこととなる要因ではないかと考えていますが、今後さらに詳細な検討を重ねたいと思います。

分担が明確になっていないことの原因として次のような結果（複数回答）が得られています。「そもそも分担することの難しい業務だから」69.2%、「業務分担すると連携がとれなくなるから」40.4%、「正規職員の補助的役割を非正規職員が担っているから」28.8%、「業務分担できるほどの職員数が不足しているから」21.2%と続いています。約7割の事業所がそもそも業務を分担できる仕事ではないということを示して、4割の事業所が業務分担をすると連携がとれなくなると回答

しています。つまり、多くの事業所では雇用形態の違いが業務の違いから発生したものではなく、別の理由（人件費のコスト面など）から発生したものとするのが妥当であるということが分かります。

（８）ヒヤリ・ハットとその改善策

事故につながるヒヤリ・ハットに該当する事例がこの1年間にあったかどうかという設問では「ない」12.5%、「ある」86.4%となっています。「ある」という回答した事業所に改善策として必要なことは何かを回答（複数回答）して頂きました。最も多かったのは「職員間の連絡調整の徹底」80.3%、「複数の職員による確認の徹底」69.7%、「正規職員と非正規職員間の情報の共有化」46.1%、「業務区分の明確化」15.8%、「職員数の増加」13.2%となっています。連絡調整も含めて、職員間の連携を密にすることによってヒヤリ・ハット対策となると考えていること、また正規・非正規間の情報の共有化も高い回答率となっています。

職員間で事故やヒヤリ・ハットを報告し合い、検証する体制があるかどうかについては、「ない」4.5%、「ある」94.3%となっており、ほとんどの事業所では体制が整備されていることが分かりました。また、その報告・周知はどのような形でおこなわれるのかを聞いたところ、「毎日の申し送りの際に報告する」71.1%、「職員全体の会議やミーティングで報告する」71.1%、「書面を作成し報告する」79.5%、「事故防止を目的とした会議で報告する」34.9%などとなっています。

（９）人事考課、有給休暇

人事考課は職員の働きぶりをみて上司がそれを評価して給与に反映させるというものですが、人事考課を「していない」53.4%「している」37.5%となっています。なかでも人事考課と離職について検討したところ、離職の少ない施設は職員に人事評価をしていない事業所という傾向をみることができます。つまり職員にとっては厳しい査定等も行われずに割合働きやすい職場で、離職が少ないのではないかとみられます。

次は有給休暇についてです。有給休暇があるかないかということでお伺いしました。正規職員について「ある」という事業所が93.2%、「ない」が2.3%となっています。非正規職員に「ある」と答えた事業所が75.0%という状況です。実際の取得状況ですが正規職員で「十分取得できる」と答えた事業所は15.9%、「あまり取得できない」としたところが53.4%となっており、ほとんどのところが2割から3割程度の取得状況であることが分かった。夏期休暇制度、冬季休暇制度の有無についてはそれぞれ約4割程度という結果です。

（10）退職金について

続いて退職金についてです。正社員の退職金制度についてお伺いしていますが、そもそも「退職金制度がない」19.3%とお答えになったところがあります。「『民間社会福祉施設職員退職手当共済財団』を利用している」22.7%、「『独立行政法人福祉医療機構』を利用している」12.5%、「上記以外の制度を利用している」22.7%となっています。それぞれの退職金制度の違いについては今後さらに検討すべき課題と考えています。

（11）職員の医療行為について

職員の医療行為について、介護の施設だけでなく障害分野でもかなり医療行為についての問題意識があることが分かりました。介護職員にも認めるべき医療行為としては高い順から「心臓・ぜんそく時のテープ貼り付け」56.8%、「吸引、吸たん」46.6%、「じょくそうの処置」「胃ろう利用者の栄養注入の開始・終了」44.3%、「血糖値の測定やインシュリン投与」27.3%、「点滴が終了した場合の処置」22.7%となっています。

医療行為に対する教育、講習体制については「現状では不十分である」72.7%と多くの事業所が回答しており、強化策としては「現任者への医療行為に関する講習・研修体制の充実」81.3%となっており、喫緊の課題であるということが分かります。

講演「これが変われば現場は頑張れる」

日本福祉大学大学院教授 牧野 忠康

おはようございます。このところ津市生活ケア実態調査の取り組みに関わり、ずっと毎月1回津市に通ってきました。これから詳細な分析をして行くという課題が残っていますので、是非皆さんと一緒に良い報告書を出して現場の改善につなげていきたいと思っています。これからお話しする分は恐らく政策提言、地域でこうやりたいあるいは県行政、国の行政をこう変えたいという部分を提起するところに繋がるんだと思います。

先程、言われました三重短期大学の地域問題研究交流集会との共催なんですがアラフォーなんです40回、凄いですね。三重県福祉セミナーの方は6回目ですが継続は力なりですね。

今後もずっと続けて頂きたいと思っています。私は先程紹介頂きましたように一応定年退職しまして現在は大学院の担当教員ということになっています。それから介護の調査、生活ケアの調査、それから今後、今準備中ではありますが三重県の地域医療の調査をやらせて頂いていますが、そのプロジェクトの発端であります国民医療研究所の副所長もしております。

「これが変われば現場は頑張れる」ということですがよく考えたら、現場で私も医療現場にありました。それから大学教員になって30年くらいになりますが、元気よくブルドーザーのごとく突っ走るといって周囲からの評価を得ています。これは元気よく進んでいるとも聞こえますし、あいつの通ったあとは何も生えてこないぞとも聞こえるんですが、元気よく問題提起をして自分でも走り回って休む暇もなく動いています。この至難の業にこれから挑戦をするということですが、3つのポイントで今日は挑戦してみたいと思います。



ミクロレベルまあ臨床レベルですね。一番個人レベルというか家庭レベルまで含めてミクロレベルで考えればと思いつきました。利用者さんが笑えるようであれば、そういう現場にできれば良いと思います。私は大学でスーパービジョンというようなものを担当しています。スーパービジョンというと、みんな怖がって私が前にいるだけで怖がるんですけど、歯をむき出してげらげら笑うことをどうやって演習室で出すかというのが私の課題です。結構笑うんです学生は。ただこちらが親父ギャグを出しても引いているんですね。今日はちゃんとして下さいね。お付き合いというものがあるので。ポイントとしては笑えるのであればということでリラックスできて、やり甲斐を持って

て集中力があって元気よくやれるということがないと笑ってられないんですね。笑うというのはあちこちで今流行っているんです、医学の領域でも笑う医学というものがあるんですけどね、それを真似たわけじゃないんですけど、どうも医療や福祉職場としては笑い声のでてくる職場というのが見学に行ってもいい施設ですし、大学で笑い声が聞こえる演習室というのは良い雰囲気だと思いませんか？

次にメゾレベル、地域レベルのところ、繋がっていないということです。地域崩壊が起きているという問題意識がありますが、地域医療の問題に取り組む課題としては地域づくりだとか医療を中心にやってみようという考えもあります。地域という概念、地域の中で社会福祉だとか介護だとか医療だとかが単独でそれが主役になって存在することはあり得ないんです。これは地域で暮らしていく地域で暮らしを営んでいる人達を支えるインフラなんですよね。だから、地域が繋がっていくことをお手伝いするというのも、恐らく介護の仕事であったり医療職の仕事であったりするはずだと思うし、そうあるべきであるとも思うのですが、忙しくて現場職員が地域に出られないというのが現状なんです。

次に3番目マクロレベル、政策レベルで社会保障が本来の所得の再分配機能を発揮しているか、私達はもっと職場で政策に対する問題提起をしたいというふうに思います。この3つです。ミクロとメゾとマクロこの視点というのはとても大事なことで自分では思っていますので、是非よろしくお付き合い頂きたい。

考えてみたら、何が変われば現場は頑張れるのでしょうか？

まずミクロレベルからお話しをしたいと思います。利用者さんが笑えるようにする、どういう時に笑えるのだろう。どういう時だと思います？たとえば、認知症の利用者さんをケアするのはとっても大変だといいます。なかなかとんちんかんな話になる、けれど昔の話をするとすごくおしゃべりになる。写真でもここ行ったことあるものすごくおしゃべりになってニッコリするんだそうです。これはもうご存じですよ。そういう意味で利用者さんが笑えるということ細かく観察していくと、一人一人違います。これは個別の原則で一人一人が同じとは限らない。写真をみせたらみんな同じように笑うとはいえないんです。これはゆとりがないとなかなか一緒に笑えないですね。相手を笑わせる過程って難しいですよ。利用者さんが笑えるためには、自分が笑っていれば相手もニコニコしてくれるという経験があります。演習室で私が怖い顔して座ればみんな怖い顔して座ります。私がニッコリすれば皆さんも笑ったでしょ？これが大事なんです。

新聞に深刻な記事があります。失業保険切れた、住む場所がなくなった、公的な貸し付け急遽必要などなど。あちこちの新聞に出ていますけれど、ギリギリのところまで生活している人がいます。これが今安くてもきつくても介護労働は人手が不足していますので、自分が嫌になって辞めない限り解雇とかはないと思うんですけれど、派遣切りというのはいっぱい起きているわけで、その人達が介護の方に入ってくるという現状もある。そして、長く続かないというのもいわれています。

職業訓練も生活費をもらって介護のヘルパーの訓練をしている人や、介護福祉士の資格を取る学校に行っているなどの話を聞くことができます。今、介護福祉士の学校定員割れという事態が続いています。私も今日これが終わったら介護の専門学校へ講義に行くんですが、そこは40名の定員なんですけれど今18名です。でも割と優秀なまじめな専門学校です。楽で良いですよ採点が、40人だと面倒くさいと思うんですけれどね。6年前でしたか定員を倍の80人にしたんです。私は記述試験ですから試験の時に40人分採点するのと80人分採点するのは全然違うんですよ。手当は一銭も上がりませんでしたけれど、だれでも生きがいを感じていましたのでね、給料ではないと考え、やり甲斐の方を取っちゃったんですね。

現場の職員の方々はみんな自己犠牲で頑張っている。それから長友さんの報告の中では、それを強いているということがありました。ともかくそうした状況が風潮としてあるということなんですよね。実は労働基準法、労働安全衛生法違反の一番多いのは病院と社会福祉施設なんです。ものすごく多いですよ。「だいたい労働基準法ってどんな規程があるんですか？」などと施設長さんに質問されたりします。

昨年この集會に呼ばれて話をしてその時に来て頂いた人は覚えてないと思いますけど、老人福祉法と老人保健法、今は後期高齢者医療制度などというように変わったんですけれど、この二つを比べたんですよ。それを見て分かりますように昭和38年、1963年という高度経済成長の頃ですけど、実におおらかなお年寄りを敬う福祉の法律として成立し、高齢者は保障される側であって権利があるんだよと謳っているのが老人福祉法なんです。

老人保健法は1982年、スタグフレーションという時代で不景気が長期に続く今と近いですよ。そういう状況の中で財政抑制を強化する。お年寄りの医療費をみんなで負担するんだけれども、まず自分で負担しなさいというのが老人保健法です。その仕上げが後期高齢者医療制度です。後期高齢者医療制度もすぐ無くしていただけないというマニフェストを読んだんですけども、未だに無くなっていないですよ。これは3年後だとかね。これを変えていくのは皆さんです。声を出さなければ変わりません。声を出せば変わるというのが今実証中なんです。

いずれにしても私達は、衣食足りて礼節を知るということで、武士は食わねど高楊枝というものがあるんですけど、武士はいないですから、私達は衣食をちゃんとできる。先程の老人福祉法は衣食足りているということです。ですけれども1982年の老人保健法は国民に説教し、かつ高齢者に負担を強いるという法律です。やはり援助者に必要なのは時間的ゆとり人的ゆとり空間的ゆとり金銭的ゆとりが大切だと思います。金銭的に財政的にゆとりのあるところあると思う人、手を挙げてみて下さい。時間的ゆとりをどうつくるのか？人的ゆとりをどうつくるのか？空間的

ゆとりをどうつくるのか？金銭的なゆとりをしっかりとつくって意識して戦略的にこれをつくりださないと、私達の身体が持たないし、精神力も持ちません。

そして、このことが利用者の皆さんに反映しますから、私達が笑っていないとダメです。私も労働衛生をやっていたので、過労死スレスレのところもありますよね。これから厳しい条件になってくると、鬱が私達の職場の中にも増えてくるという可能性があります。もうすでに病院ではかなり増えています。看護師さんの鬱がかなり一般的になってきました。この次に現れてくるのが、もうすでに始まっていますけれど自殺です。看護師さんの自殺が増えてきています。人の命を輝かそうという職場で働いていながら自分の命を絶っていくということが起きています。人の命を救う、人の暮らしを支えるという現場です。そこで健康破壊が起きる。特に小児科、産科が多いです。産科の先生が自殺をしても現場が認めない。裁判も過労死になるほどの労働状況は認めるけれども、病院側に責任があるとはいえないという判決が出ています。小児科医療を良くするために過労死の問題を、時には最高裁まできちんとやって欲しいですね。これも保障が欲しいということではなく、それから自分の夫や妹は小児科医にだけはなるなといわれたんだけど、自分が小児科医になってリベンジするんだと仕事をちゃんと引き継いでいくということです。こういう正義感に強いというか自分のためではなく全体を良くするという立場で、夫や兄の遺志を反映させるというこれができるのが人間なんです。衣食足りて礼節を知る。

私達をもっと豊かになるということは、それだけ利用者のために寄与することになるんだと理解する。利用者が喜ぶことに寄与することになるんだと考えないといけません。自分が良い生活をするために賃上げ要求や残業代をよこせというのは違うんです。その権利をちゃんとこれは生きる権利なので正当な権利を要求してはじめて利用者の皆さんの私達が大切にしている人々の権利を守ることができるのです。自分の権利が守れないのに人の権利が守れるかということですよ。それから援助者が人間的に暖かく大切にされるような社会になればよいと思いますが、現在は暖かく大切にされているのでしょうか？これを考えないといけません。やはり自分が受けた仕打ちをそのまま伝承していくというプラスミッションというか家庭内暴力DVもそれです。

虐待を親から受けていた子は今度は自分の子に虐待をするとか、これは自分が愛情を注がれていないから子供にどう愛情を注げばいいのか分からないんです。そして、親から受けたものそのまま反映してしまう。いけない、いけないと思いながらそうになってしまうというのが結構多いのだそうですし、実際そうです。蟹は甲羅にあわせて穴を掘るといいます。自分が大きくなれば入れなくなるんです。ヤドカリは成長にあわせて宿を探す。やはり私達は自分たちが豊かな暮らしを経験する愛情を注ぎ合うということをしちゃんと受けたり、受けられたりするということを経験を豊かにしておかないといけません。

ヒューマンサービスの特徴でもあるんですね。それを考えるとこれはとても大事なところで、一人一人が人間的に暖かく大切にされる。大切にされることを要求する権利もあるわけでそれをきちんと表現、実現させていくということ自分たちでやっておかないと、私達のサービス援助対象者に対してもそれができないということになりませんか？

あたたかい家庭で育った人はやはりあたたかいんです。厳しい生活だとやはり厳しいんですよ。それはそれでわかっているならば、それを修正するというのも人間です。だけれども修正できなくなるのが、先程のようにゆとりが無くなると修正できないんです。いけないと思いながらやっぱり経験を出してしまう。自分が受けた仕打ちをそのまま子どもに出してしまう。人々の生きる力が湧いてくる、そういう状況を笑いということに象徴して現場を働きやすくするよう変えていくことが必要であるということ、この調査では問題提起しているんだろうと思います。それをどう実現するか、ということこれから分析しながら提起をしていくことになるだろうと思います。地域が繋がればという部分ですけども地域を育て人のぬくもりをつぐんです。先程、このところで地域での共同研修や研究をし繋がればというところを申し上げました。総合研究というのはとても大事で、地域の中で少し視野を広めて総合研究。私は労働衛生の時に大きな労働組合ではそれぞれの単組ひとつひとつのよその組合は単組なんですけれど、労働安全衛生健全事業、地域にブロックが組まれていますので、そこで相互に点検をする。自分のところで点検すると甘いのと同じ人がよそへ行くとえらく厳しいことを言う。それが大事で実は自分のところでは気が付いていないのによそに行くと目に付くんです。こういう相互点検。これを地域の中でやるとものすごく効果があってお互いにチェックする。あそこの組合、会社はちょっとマズイよねといった改善の努力をするんです。良い意味の競争ができています。勉強をしていないとそんなこ

とも知らないのかといわれるものだから一夜漬けでもやる。これを是非やっていただきたいと思います。だから自分のところでできなければ地域で共存し、チャンスは三重県福祉セミナーをはじめ、各団体がいっぱい情報を持っているわけですよ。そういうところと連携をしてやっていくということはあるのではないだろうか。逆にセミナーの方も現場を教えてもらうということがありますので、知らない現場を学んでいく広げていくってことはとっても大事なことになるので、是非この三重県福祉セミナーをやるといいですね。

調査結果から、研修できていないところ、だいたいさっきの話だと研修しなければならないというのは大部分50%近くが思っている。けどもできているところはその半分以下ですよ、やらなければいけないと思っているけどできていない。できているところは満足度が高い、辞めない人も多いということになります。これは他の研究でも研修をかなり充実させているところは離職率が低いです。意欲も満足度も高いです。

これは実感がありませんか？研修の機会なんてゆとりがなくてはできないんです。研修をしているゆとりはありませんということなのです。しかし、自分のお金を使ってでも研修会へ来てよく勉強しますよという人もいっぱい来ます。先程の結果と同じなんですよ、自分の知識不足や技術不足を感じながら働いている。それを補うということを使用者側が保障できていない。職員自身が自分でなんとかしなきゃと思っている。これを大事な芽としてやっていく必要があるんじゃないかというふうに思っていました。結果にもそれが出ています。総合チェックで切磋琢磨し向上心を持続させて知恵と専門力を伝える。地域で共存して利用者さんに学び、失敗しようと思おうと当事者が持っている貴重な生活体験、情報をいただきながら援助して結果的にこちらでも学んでいく、そこで学んだものを自分の生活に活かすというのものもあるかもしれませんし、ここで経験したことを他の人に紹介する。このことが研究というものなのです。

研究というのは特殊な一部の人のやっているだけじゃないんですよ。皆さんが実践的にやることも研究として考えられないといけないんです。せっかくの財産を流してしまうことになってしまいますので。経験したものを独り占めしないで、みんなで共有していくということを中心にする。地域が元気になる。これは一人だけが元気になるのではなくて、地域が元気になることによって豊かさを共有することができる。最後になりますけれど社会保障が本来の所得再分配機能を発揮するのかということで、これからが本番なんです。本番に入る前に時間切れになりそうです。本当に言いたいことはここだったんですけれども。社会保障の基本的な機能は政府の再分配機能なんですね。これが格差ということで再分配機能が上手く政策化されていかないということがあってはないかと私は個人的に思っています。格差はいろんな所で発生するんですけれども、再分配機能は発動させなければならない。不平等や不公平が起きることが問題なのです。社会保険制度は労働者の中では医療福祉と医療者と労働者が折半して保険料を出していますよね。

11月18日に朝日新聞が掲載しておりますけれども、岩手県で老人医療無料それから乳児医療も無料にした自治体があった。これは村長さんが病院長と頑張って豪雪地帯で特有の地域を乳児医療無料にすることによって、乳児死亡率をゼロに実現したんですね。お年寄りが死亡診断書を書いてもらうために受診するという医療機関を、予防のためにあるいは早期発見早期治療、重症化予防のために病院を利用するということにこぎつけた。これが今見直されて映画ができたんです。本も新しくできたりしています。是非読んだ人は先程の地域を元気にするのはこのことなんだ、と確認してもらえたらと思います。この映画はこうした原点を、もう一度学びましょうということで撮られています。

行政を変えたいというのは先程から何度もいつてきたんですけれども、皆さん私達と一緒にやってくれるのを待つ、政権交代したからなんとかかなということでもないということももう体感しているわけです。だからといって諦めない。だからといって見捨てない。希望を失わない。これが大事なので国民主権なんだから、私達は自分たちの意見をきちんと主張していかなくてはいけない。そのための調査なのです。介護の社会化ができていないということです。それは感じてますよね？介護の社会化をするために1997年に介護保険法を作りましたよね？2000年から使用したはずなんです。未だに今年の11月にも起きたように殺人事件などが地域の中で起きています。心中が多いですが自殺を失敗して殺人だけが残っています。裁判では殺人罪で裁かれる。こういうことが地域で起きないように、地域が元気でなければいけないと思うんです。子どもでいえば児童虐待。それからDV。こういうふうなことがないようにしてみんながハッピーになるような地域をみんなでつくっていきたいと思っています。今日はどうもありがとうございました。

ディスカッション 「これが変われば現場は頑張れる」

「津市生活ケア実態調査～自由記入欄についての分析～」

中道 和久（NPOあゆみ、三重短大非常勤講師、三重県福祉セミナー実行委員）

1. 経営状況と職員の現状

以下は経営状況をはじめ、事業所の方々にお答え頂いた、自由記入欄についての分析結果を記します。

まず、事業所の経営状況についてです。これは一言でいうと本当に経営状況というのは二極分化していて、上の方にあったクラスもどんどん下へ落ちてきている。下の所はさらに急激に下へいっているということが言えるのではないかと、思っています。特に事業所の経営について会社が赤字にならないように小規模多機能の経営者だと、なるほど上手いこというなと思ったんですがこういうふうにして表現しておられるところがありました。「役員の給料は登録社員より低く抑えての経営です」と。そこで、とにかく出来ることは何でもやって金にしようとする役員とパートしかいなくて正規職員がいないとか、役員は年俸制で固定にしてパートの人で調整するというような涙ぐましい経営努力で事業を続けているところがあります。

通所利用者が激減した利用定員の7～8割に追い込まれている、これは津市には非常にデイサービスの事業所が多いということも特徴の一つにありますけれども認定の中身が変わることでどんどんモノサシがかえられてしまう、後出しジャンケンで強力な勝ち組（事業所）が出てきて、どんどん利用が困難になってきているというようなことがあるんだろうと思います。介護・障害関係の事業所の中には経営状況が健全、安定しているというところもあります。確かにありますが、全体としては大変厳しい状況が記されています。介護報酬の切り下げが続く中で非正規職員の給与は低く抑えられ非正規職員の雇用を前提とせざるを得ない状況が生まれています。ちなみに介護施設での職員の平均給与は309万円で全産業の中で6割ということがいわれているようですが、本当に300万もあるのかな？という感じが実感ですよね。

また、介護保険法の2005年度改正では訪問介護のサービス制限、同居家族への生活援助サービスの制限、福祉用具貸与の軽度認定者排除など貸しはがしが銀行だけでなく要介護者の所においても貸しはがしが起こりました、というようなことが事業所の方によって語られています。その中で施設介護と在宅介護で取り合いをせざるを得ない状況がうまれてきていることや、介護認定では要介護・要支援に認定された場合に訪問介護や通所介護のサービス等では月額制限を受けるようになり利用者への影響と共に事業者へも大きな影響が出ていることが述べられています。措置制度のもとで入所者が減少するという現実と、一方では多様な障害や症状に対応するために人材確保が多岐にわたってきて、たくさんの障害の方を抱えるならば複数で対応しやすいけれども一人の人の複数の障害に複数の職員を雇って対応するなんて極めて困難だというような声が聞こえてきています。

2. 行政への要望

行政機関への要望としては、事業者との話し合いの機会を定期的に開設して欲しいというようなことが具体的なこととして書かれています。グループホームについては定期的にそういう仕組



みがあるけれども他のところはそういう形がないですよ。指導とか監査とかいう形ではないのかなと思います。施設優遇ではなく家庭的な環境が必要なグループホームの価値を見直していただきたい。これは津市にはグループホームがたくさんありますけれども、非常に誇りに思えるようなグループホームもどんどんうまれてきていると思っています。あとは一時支援のことも出ています。

福祉有償運送のことですが、福祉有償運送は一事業所であるとこれほど非合理的なシステムはないですよ。津市で一本化すれば非常に合理的な輸送の対応が出来ると思うけれどもそういうことにはなっていないです。非常に無駄が多いというふうに思っています。

その他、三重県に対して外部評価は不要ではないか金銭的にも高すぎると思いませんか？という意見。たしかに、そう思わざるをえない部分があるように思います。第三者評価が本当に効果的に機能しているのかどうか疑問に感じている事業所が多いように見受けられます。続いて、行政の監査官の見解の統一を要望する声、これは最近になってちょっと落ち着いてきたんじゃないかなと思いますが本当に生々しい要望だと思えます。

さらには重心障害者に対する施設支援が少なすぎるという声もあります。介護者が疲れていてケアを必要とする人達が多く存在しているので、サービスを含めなんとかしてあげたいという思い。これは高齢者の所でも同じだろうと思います。これは津市や三重県のみならず、国に対しての声を挙げる必要を強く感じます。

療養病床の問題などは切実でもありますし、介護報酬の問題、年金の問題、人材確保、賃金の問題というのは的確に事業所からの要望として挙げられてきているんじゃないのかなと思います。厳しい経営状況を反映して行政機関への要望は強く多岐にわたっています。ケアを担う職員の声としては今現場で働いている者たちにとって、この業界で働くことの誇りを持てるようにして欲しいという声が高まっているように思います。

上記に集約されるように介護職場が安易に景気調整の場とされることや、外国人労働者が参入することに拒否反応が感じられます。安心して生活できる給与保障として介護報酬のアップが不可欠です。国は今年4月の介護報酬改訂で法改正以来初めての3%のプラス改訂を行いました。報酬本体ではなく加算としてのアップであったことからその恩恵は一定範囲の事業所にとどまり（対応できる規模の大きなところということです）、多くの事業所の職員の給与アップにはつながりませんでした。

さらに介護報酬のアップは利用者負担となり支給限度額ギリギリのサービスを受けている利用者にとっては、サービス料の節減による調整も余儀なくされることとなります。加算条件に合致していても加算申請しない事業所が多くうまれてきているということだと思えます。また、アンケート調査後の介護職員処遇改善交付金については介護報酬と別枠の全額国費で実施されることになりましたが、実際に申請している人達は5～6割の事業所でしかないということになります。この辺がなぜかということと、いかに利用しにくい交付金の制度であったのかということだろうと思いますし、まだ間に合うので必要な所は申請をしていく必要があるのではないかなと思っています。訪問介護員における散歩介助についても適切なケアマネジメントに基づき個々の利用者の状況等に応じて必要と認める場合において訪問介護費の支給対象となりうるとしてはいます、こういう形で要求すれば徐々に、あるいは一定限度内ではあるけれど改善する余地はあるんだということですが、明確な運動の主体あるいは要求する覚悟が非常に脆弱な業界ゆえに、なかなか声が形になって実現していくというのは非常に困難になっているのかなということ全体を通して思っています。

「生活ケア担当者用調査の概要について」

深井 英喜（三重大学人文学部准教授）

回答者の属性に関しては正規職員が84%となっており、非正規職員の回答者が少なくなってい

ます。これは調査前から予想はしていましたが、非正規職員に調査票を届けにくいという実態をあらためて確認することとなりました。

年齢層としては20代から30代後半の若い層の回答が目立ちました。働いている事業所なんですが、約50%の人が介護保険法で指定された介護サービス事業所です。その次が障害者福祉施設ということで今回の調査の大半を占めます。担当者の属性は福祉業界の中では比較的安定したところにいらっしゃる方の回答が多いように思われます。



それぞれ実際に生活ケアの労働実態を調べるのに困ることは、該当の方が実際にどういう仕事をされているか、すなわち介護労働をされているのか、事務の仕事をされているのか、看護の仕事をされているのか、なかなか区別しにくいところがありまして、これから詳細を分析していく際に、その方がどういう仕事をしているのかというのがなかなか確定できなくて、分析しにくいということがあります。そこで今回の調査では「生活ケア業務」の仕事をしている方に回答して下さいと縛りを付けて、そういう形で回答してもらっています。ですから回答者の方が自分が日頃主にやっている仕事はこれだなということを回答してもらおう形でやっていただいています。

す。それによって大半の44.7%が介護職として回答しています。あとは生活相談・支援ということで18.9%です。

関連する資格について、どういうものを持たれているかということを知っていて、これは複数回答でホームヘルパー43.3%、介護福祉士30.7%、ケアマネジャー13.9%、その他（社会福祉主事任用資格）13.4%となっています。

回答者の「介護・福祉関連の仕事での勤続年数」で最も多い順からいけば「5～10年未満」28.9%、「1～3年未満」19.3%、「3～5年未満」18.1%などとなっています。また、現在の事業所での勤続年数では「1～3年未満」28.6%、「3～5年未満」22.7%、「5～10年未満」18.5%などとなっています。

上記以外の点についての分析を今後、早急に進めます。次に、自由記入欄についての分析結果をみることにします。

「生活ケア担当者調査～自由記述欄についての分析～」

城山れんげの里 田畑勇次（城山れんげの里、三重県福祉セミナー実行委員）

1. 判断基準

自由記述であり、どのように分析するのか、難しい課題を与えられたのですが、この回答者はやる気満々だなとか前向きだなとか喜んでるなとか満足げだなということにはプラス思考な意見、その逆で結構しんどそうだな、辛そうだな、嫌だなという感じの意見についてはマイナス思考な意見というふうな分け方をしました。どちらともとりにくい意見は中間という形で整理をしながら一人一人の意見を分けていきましたら、この人は給与に対しては不満はあるけれど、やる気はまだまだ漲っているなとかいうものは、給与に対してはマイナス思考な考えが1ポイントでやる気に対してはプラス思考な気持ちが1ポイントという形で分けていきました。

自由記述の回答が112名分ありました。アンケート調査の回収は全部で238名ということですので、約半数の方は自由記述に何らかの記入をしていただいている中にはかなり長文で書いて下さっている方もみえて、いろんな思いがあるのだなということがよく分かりました。全体の分析の結果としては、ほとんどが不満の声です。気持ちの部分では、プラス思考に考えている方が55ポイントありました。その内、気持ちやる気に対してもがんばろうと思っている方が42ポイントあり、それ以外の方はほとんどが不満です。制度とか疲労感に対してはほとんどが不満とか辛いとか「なんとかしてくれ」というような内容でした。それから全体をみると給与、勤務状況、人間関係、制度、体力どれも自分にとってしんどい状態なんだけれど気持ちの部分で支えているというのが表れているのだ、というふうに分析しました。

全体をみたあとそれぞれ個別で1つずつそれぞれ給与、勤務、職員との人間関係、制度行政、そして体力（疲労ですね）気持ちということで分けて一つ一つ整理をしていきました。給与に関してはいろんな意見があって概ね不満なんですけれど、「介護の仕事をして8年しているんな資格を取り仕事の内容には満足できているが、家族がある以上収入が少ないとその分妻を働かせなければいけないことが辛く、転職を考えている。しかし、利用者さんの言葉があると辞めるのが辛く悩んでしまう」という切実なよく分かるお話しが書いてもらってありました。

「仕事は楽しいのだがやはり賃金が安く生活に不安を感じている。続けていきたい仕事だけでももう少し基本賃金を上げるよう見直しをして欲しい」というような意見がありました。代表的な意見はこのような感じですが、他にも見ていただいたらよく似たことが書いてもらっています。

2. 給与、勤務についての実感

給与は十分だと記入されていた方もいましたが、十分だというふうに書いてもらってあっても「福祉業界から見れば十分」とかですね、基本的に低いのをベースに周りよりはマシだなという感じで書いて下さっている方もいました。給与に関して全体をまとめるとやはり給与に関しては不満が大きいということです。この仕事を続けたいという思いはあるのだけれど、将来のことや今の賃金を考えると不安を感じるということが大きいように見受けられます。仕事を続けるには配偶者とか家族の協力と理解が必要で、さらにそれを可能にする環境ですね。いくら家族が良いよと言っても介護を必要とするご家族がみえたりとか今の賃金では生活を支えていけないとかローンとかいうことであれば難しいということで、福祉の現場の低い給与水準でも働いていって家族が大丈夫というような条件は必要ということが読みました。「男性が寿退社する」という現状が浮き彫りになっていると思います。



続いて勤務についてですが、ここは休みのことだとか休憩時間、あとは交代勤務を含むような勤務形態について書いてもらっている方の意見をまとめました。これも不満がかなり大きかったんですけど、それでも中にはすごく勤務がし易いといっている人もいます。「仕事内容は忙しく、仕事に追われる毎日ですが定時には終わることができ子供の用事で事前に休みが取れるため働きやすいです」という声。「働きやすい環境なので利用者の方々とも楽しく過ごすことができ日々充実している」という声。自分に余裕があって働きやすくて、そして利用者さんも笑っているという良い状態にある方もいます。

続いて、「仕事内容は楽しくやりがいも持っているのですが労働時間や勤務態勢がこのままでは健康に支障をきたさないか先のことが心配になります」「不規則な仕事であるが故に家族に迷惑をかけていることが多々あり、辛いなと思うことがある」。勤務に関してはこのような感じで、ある程度家族とか自分の生活を守れるような勤務形態ですと充実しているんですけど、そうでないとかかなりの負担を抱えているという意見が出ていました。

長時間勤務で休憩時間がない、連続休暇がない多忙な業務などがたくさん書かれていて労働環境としてはかなり過酷な状況であることが分かりました。

不規則な勤務形態は本人への負担は勿論なんですけれども家族への負担も大きく、その点が悩みとして挙げられています。労働条件に対する不満については、事業所そのものに対するものと制度、国とか行政そのあり方自体に問題があるという両方が存在しました。あとは、区切りのない仕事、ケアマネさんの意見が多かったようですが「区切りがもてない仕事なので大変で、全然余裕が持てない日々が続いています」というようなものもありました。

少しずつでも良くなっているということが実感できれば前向きに頑張れるのかなと思います。たとえば去年よりは今年の方が、今年よりは来年の方がよくなっていくというような思いがあれば、続けられるのかなと思うんですけど、それがなく状況でかなりしんどい状態が長期間続いてしまったり不安がずっと強くなっていくと、それが限界に達した時に離職などにつながっていくのだと考えました。

3. 職員間の人間関係

次は職員との人間関係です。職員とのコミュニケーションのこととか新人教育、職員に関することを整理しました。「職員同士の連携もよく、利用者さんとの仲も家族のようなホームです。毎日出勤するのが家に帰るような気持ちになります」「すばらしい職員の方と利用者さんと生活を共にすることができ幸せを感じている。このように職員とうまくいっている」といった本当に利用者さんとも仲良くできて毎日が楽しい生活が送れているという意見があります。「職員同士の考え方の違いや人間関係でストレスを感じる事が多く、思うように介護の仕事が行えない」「利用者さんの介護に集中できず憤りを感じることがある。介護の仕事に絶望し辞めたいと思うことが増えています。悩んでいます」という意見があります。

「福祉という業種の人材不足は大変な問題があると感じる」「職員数が基準を上回っているか否かという問題ではなく福祉・介護のプロとしての人材が不足している」「問題は公が力を入れて人材育成ができるのか？といえばそれは難しく我々職員が教育するにしても限界がある」「優秀な人材というより優秀な人間自体絶対数が不足している」といったかなり辛いお話を書いてもらっている方もみえました。

職員同士の人間関係が仕事のモチベーションに大きく影響しているのが分かりました。チームで行われる仕事なのでチームワークは欠かせません。はっきり決まった手順があるわけでもなし、目に見える効果があるわけでもないの、そういう意味では一人一人の価値観が表面化しやすくそのことがストレスの原因になるのかなと感じます。逆に職員同士のチームワークがすごくとれていてあ・うんの呼吸で仕事ができたりすると非常にやりやすく、しかもやりがいのある職場になって、ケアの質の向上にも大きな要因になっていくと考えられてどんどん上手くまわっていきんだと思います。あと、離職率の高さとか専門性の欠如とか新人教育に対する負担の増大というものも課題として挙げられていました。

4. 制度、行政に対して

次に制度、行政に対してなんですけれども、これは寄せられた意見の全てが不満の声でした。介護の賃金水準が安い社会的評価も低いということで、介護労働者の書類作成や事務にかかる負担が大きく介護だけで精一杯なのにそのようなことまでできないということでした。「介護保険になってできないことがはっきりしてしまって福祉の仕事でなくなってきているように感じてやりがいがない」という声もありました。

「家族と仕事の両立ができる程度の条件が保障された制度設計をのぞんでいる」というような声もあります。この声はこれまでに上で述べてきたような調査結果とその改善策を集約したかのような声のように感じます。やはり国とか行政に対する不満の大きさが表れていて、現行のものは現場を支えてくれるような制度ではないと感じている人が多いようでした。

次は体力、疲労に関してなんですけれどもこれも皆さん非常に大変だという意見が並んでいます。27時間勤務で仮眠も取れず3時間とか、仕事は楽しいんだけど勤務態勢がしんどくて健康に支障をきたしそうだということで、皆さん多くの方が体力に対する不安を感じています。気持ちとかやる気に関しては「好きな仕事ですので身体が動く限りこの仕事を続けたい」、「福祉の職場で働いていて利用者さんの心が通ったと思うとこの上ない幸せを感じる」といった、前向きな意見

もたくさんありました。「この仕事は好きだけれど、好きだけでこのままやっていけるのかと不安になっている」というような意見もありました。「仕事に対するやりがいを感じて非常に充実している」と感じている人がたくさんいました。ただ一方で大きな負担で限界を感じている人も複数いることが明らかとなっています。利用者さんとか職員との出会いや経験がよいものであるとすごくやりがいや充実感を感じるが、逆の場合は大きな心労を抱えることになっているという分析結果となりました。

「これが変われば現場は頑張れる」

伊藤 義信（社会福祉法人 聖母の家 地域福祉活動センター長）

はじめまして。四日市聖母の家の伊藤と申します。聖母の家は知的障害児施設と知的障害者更正の施設です。私がいる地域支援といいまして居宅介護から相談支援、日中のお預かりだとかそういう諸々のサービスを私がさせてもらっています。

私自身困り事が多すぎて何が分からないのか、何が困っているのかということの実感がなかったんです。それは日々困っているのが麻痺しているのかなと今日みなさんのお話を聞きながらずっと思っていました。牧野先生が言われた現場職員の状況に私も浸かっているのかなと思いつつながら考えていました。特に話をする中で私は居宅、ホームヘルプのことを一人で展開してきましたので、そのことの話をするによってちょっとでも皆さんが働きやすいこういった職場もあるんだなと分かってもらえたらいいなと思っています。

まず、居宅介護とは、私は知的障害児・者の居宅介護ですので介護保険を全く知らないんです。ですので、ホームヘルパーといいますがやっぱり居宅介護だったらオムツ交換、入浴、食事介助とかそういうふう思うんですが、知的障害だとやはりピンとこなかったですね。平成16年ぐらいでしたけれども、ピンとこなかったものでどういったことをするのだろうか、私自身も児童施設にいましたので1日の生活の中で利用者さんと関係ができて、それで支援ができると思っていたのですがパートヘルパーとして1時間2時間といった中でそんな関係なんかどうやってつくるのだろうか、などと本当に不安の中でスタートしました。

ヘルパーなのでマンツーマンの支援であり、現場において常に自分の判断で行動しなければならない。これが結構大きくて本当に障害を持っているお子さんがふと思いついたかのようにパニックを起こした場合、私とその子しかいないので場面の切り替えがすごく難しいんですね。けれど、自分一人しかいないのでなんとかして切り替えなければということで常に自分で判断してやっていました。ただ、これで正しいのかいつもすごく自分で悩んでいました。私は立场上経営のことを考えなければいけないんですが、その部分は法人がやってくれているので現場へ出させていただいています。ふつう非正規雇用の割合は多いんですが、うちはいないんですね。全部、ほとんど10人くらいのヘルパーさんみんな正規で雇っています。非正規は3人いるかないかという感じなんです。でも、全国的にみるとやはり正規雇用よりも非正規雇用の方の方が多いというのを聞いています。

知的障害児者の理解がされにくくて職員が集まりません。これはどういうことかということやはり、ヘルパー2級でも（ヘルパーの仕事をするにはヘルパー2級と介護福祉士の資格が必要です）その中にどれだけ障害に対してのところが書いてあるか勉強したところがあるかというページを見たらたぶん最近は知らないんですが、昔は1ページあるかないかでした。ですので、本当に集まってくれませんでしたね。みんな介護保険の方に、あと経営的にも難しいというのがあったもので余計に集まらなかったかもしれません。その中で私の体験談の1としまして、平成16年の4月頃から居宅介護が始まりました。私一人だったのですが、責任者しながら現場に自分も行って、もちろん契約も全部私がしてというふうに一人でやっていました。ですので、この時はかなり煮詰まっていました。後は先程も言いましたが知的障害者の居宅介護事業は地域に理解されていないというのはどういうことかということ、障害福祉課さんに行くと受給者証を貰いましたというん

ですが、どう使ったらいいか何をしたらいいかというのが全く分からないということで誰も使ってくれませんでした。ですので、ずっと営業まわりみたいな感じで、ひとりで市役所へ行って現場を手伝ってというような感じのことをしていました。その時に本当に一人でしたので煮詰まっています、重圧感ですね。事業行う不安とか、あと聖母の家という知的障害ということで、専門性がすごく期待されていたんです。専門性等期待されながらも地域の期待に応えられないもどかしさというのは私一人だったからなんです。

ここに10人いれば10人利用者さんのニーズに応えられていたんですが一人ですので私が身体を分けることもできませんし、朝から1日通してどうがんばっても4人です。1回1時間の散歩の支援をしたとしても移動時間もあるし4人が限界でした。夏休みなんかが始まったら一切施設戻らずにずっと外に出ていてずっと外を歩いているので真っ黒になっていつも帰ってきました。報告書とかそういうものは全部後回しという感じで、先程言った残業といわれるものが朝7時から出勤(行った)としても夜の10時を過ぎても帰れない日々というのがこの時は続いていました。



それをどう打開していけばいいのかなと悩んでいました。一人だしみんなに分かってもらえないどうしていけばいいのかと思った時に、地域の方に知的障害児者の居宅介護事業を理解してもらおうとイベントを勝手におこしました。そのイベントというのはとりあえず何かしたいという思いでボランティアを社協さんに頼んでそこで夏だったのでプールに行こうかなということで、プールイベントをしました。その時に自分の考えに共感する仲間が増えてきたんですね。自分の考え方というのは、居宅介護の中でも余暇支援が大事だということなんです。余暇支援ですので余暇という自分たちも土日休みの時に余暇を楽しむといえば、やはり楽しいことイコール笑顔かなということで利用者さんの笑顔が見たい方がみんな集まってきたんですね。

そして集まった中でさらに居宅介護に興味がある利用者が増える。こんなに自分の息子、娘が笑ってくれるんだったらここ使っても良いかなという感じでだんだん増えてきたんですね。でも、職員がそれ以上増えないもので利用者さんはバンと増えたんですが職員が増えなかったのも、またもどかしさというか、なかなかニーズに応えられなくてしんどい思いをしました。その中で勝手に自分の中で自己流のモチベーションのあげ方ということでいえば、一人では何もできない自分の考え方に共感してくれる仲間が増えることが大切だと感じました。本当に福祉の仕事って仲間かなと私は思っています。

また、毎日の会話が鍵になり深いコミュニケーションになる。何気ない言葉が本当に情報の共有化、またお互いの支援の考え方とかだんだんと仲間意識が強くなっていくというか私1人からはじめて4人になったときに本当に思いましたね。4人の職員と一緒にやっている時は本当にみんなで口喧嘩じゃないんですけど、自分の思いをいろいろぶつけていたことがすごく鍵になっていたなと思っています。このことで役割が明確化してお互いが協力し合っていくという感じになりました。最後に私の思いとして福祉の仕事は気持ちだなと思っています。というのは給料がよければそれは良いと思うのですが、やっぱりお金じゃなくてやり甲斐なのかなと、そのやり甲斐というのは一体どこからでてくるのかな考えましたらやはり利用者さんと一緒に散歩しているときに一緒に笑顔になれるとかその利用者さんの笑顔を見たというのがやる気に繋がっていくのかなと、また仲間の中で話し合うことがやり甲斐に繋がっていているなと私自身は思っています。

あとは、常に自分自身これで良いのだろうかと思省みすることも大切だなと思いながら日々仕事をしております。どうもありがとうございました。

「これが変われば現場は頑張れる」

森田 明子（NPO フォレストつつじ）

福祉の仕事をさせて頂くようになりまして30年になってきたんですけれども、仲間達とNPO法人つつじを立ち上げて6年目に入っているところです。在宅支援サービス小規模多機能な施設を作りたいと夢と希望と情熱を持ち仲間と一緒に活動してまいりましたがちょっと今現状が厳しくて生き残りできるかなと悩んでいた時に、どうすれば現場は頑張れるのか？と聞かれて、今日は思いを話させて頂きます。

何が変わればよいかと言われると、介護保険が変われば元気になると思います。でも、できた介護保険をどうこう言っても仕方のないことなんですけれども言わないとダメだと牧野先生も仰いましたので、どんどん直していただける介護保険は直してもらいたいと思います。皆さん、ほとんどここに居られる方は介護保険の現状とかいろんなことを知っている方だとは思いますが、私のデイサービスは通常小規模という言葉をご存じかと思うんですけど、その一番はずみの中途半端なところで定員25名というところでやっております。

本来は地域に根ざし色々なことをしたいという発想でやっておりました。今でもそうなんですけれども支援サービス、自費事業もしております。お泊まり、そしてヘルパー事業も自費です。それから日帰りや一泊で旅行も行きます。先だって11月は京都の醍醐の方へ行って参りまして、利用者の皆さん方に生きがいを持っていただきたい元気を持っていただきたいと思って連れて行きましたら、みんなから「森田さん良い死土産ができたわ」と言っていたかまして、来年もまだまだ死土産はあるからということで、スタッフもなかなか集まらない中、何か事故があったら新聞沙汰になるのを覚悟で本当にリスクを背負いながら来ていただいている利用者さんの死土産のために日々頑張っております。それにはやはり何か収入がなければいけないので通所介護というデイサービス事業を行っております。

なかなかデイサービスに関してのどこの事業所も看護師不足というのが問題なんです。今の法律では1日10人の利用者のところには看護師さんはいないんです。10人以上になるといって15人になるとまたいる。だいたいなぜ10人、15人という言葉を使うかということ5人に1人の介護職がいるわけです。15人だったら介護職は1人で良いんです。それが一人一人増えていくたびに、あと5人で1人ということなんです。10人だったら3人でできるんです。管理者と相談員と介護職。でも、病気になったり何かがあったりするのでスタッフが沢山いるんですけど、国はそれだけで良いという見積もりの中での介護報酬をたてているので、非常にリスクが多くなっています。看護師さんがいないと介護保険減算になるんです。以前の減算はその日に看護師が休んだらその日だけが減算だったのが今は1日看護師さんがいなかったら、一月分減算です。だからもう1人雇います。

毎日10人の人を汗水垂らして午前中、うちのヘルパーがお風呂入れています。時給800円。一方、看護師さんは1200円以下じゃ来ないんです。そういう現状です。だから、本当に今マスコミで介護職は劣悪だ大変だという報道もちょっとどうかなと思っているんですけど、現状というのはそういうことで、デイサービス15人にはもう看護師はいらないと、ちょっと5人枠をあげてもらえれば非常に私たちのような小規模は助かります。

要は何が言いたいかということ介護士不足は国の基準とする人数が少ないからダメなんです。もう少し見直して頂いてもっと介護士が必要だろうと15人を1人の介護士で見ろなんて言われても、みんな一人一人利用者は違うんです。15人一斉におしっこには行きません。15人一斉にお風呂に入れません。本当に認知症の人が来たら一対一マンツーマンで見なければいけないこの介護現場で、国はどう思って人員配置をしているのだろうということが現場の意見です。

そしてスタッフもそうです。なかなかお金も出せない男性1人のお金は出せるんですけど、妻子をとまなうと無理なんです。一人食べていくお金は払えるんですけど...そういうところでなかなか男性のスタッフがそれこそ今言われました寿退社になるんです。あと、デイサービスというのは送迎というものを皆さんもよく車など見られると思うんですけど、朝ご自宅へ行ってまだ寝ている方もおられますけれど、起こして連れてくる。そして、帰り夕方送り届ける事業です。事故があったら責任です。でも送迎時間に対して以前は加算があったんですけど今はな

いんです。もう、利用料金に入っているじゃないかと、お金のことはさておきなんですけれど営業というかサービス時間というか国から貰っているお金は6時間半から8時間の時間分を貰っていてそれに伴って1時間は延長というものが認められるんですけれど、その6時間半の中に送迎時間は認められないんです。営業時間というかサービス提供時間を国はみているので監査で全部チェックされます。

いくら時間をかけて送迎して遠いところにガソリン代を払って行っても認められない。要は皆さん集まりましたね。さあ今から授業を始めますよという大学の授業のような感じでないと時間が認められないんです。なので、迎えに行っている時間はサービス提供時間には含まれません。また、減算なんですね。本当にこの現場として国の監査というのが役に立っています。だから近くのところの人、地域に根ざしたい。



津市内なんかでもあっち行ったりこっち行ったりバスが行き来しているんですけれど、本来はそんなことせずに近いところの人、リスクも少ないし、時間も短いのでやりたいと思うんですけれど、なにせ事業所が多く競争になっているので、遠くまで迎えに行くという現状です。ショートステイの場合は送迎に加算があるんですけれど、本当に色んな矛盾点があって私どものスタッフ全部、役員以外は全部パートです。常勤になったらいいなと思い私たちも進めているんですけれど、やはり御主人の扶養になりたいというのがあって、と言ってもあと2、3年で扶養もなくなるという話がありますけど、そういう奥様に来てもらっています。福祉という言葉もある程度お金じゃない皆さんの為になりたい自分も生きがいを持ちたいと言うので福祉のところへ来て頂く方々も多いんですけれど、子供さんも小さいので土日、祭日、誰も来てくれません。学校が休みの時と祭日、

日曜は本当に人手不足なので土日は休みにしました。

そんな現状ですので、できれば国の方も介護職員だけでなくこの職場でも必要性はあると思うんですけれど土日、祭日子供さんを預かって頂ける、できれば介護職だけを優先的に預かってくれるような施設ができたなら願っている次第なんです。

どこの職場でもみんないろいろ矛盾点はあるかと思いますが。私も大きな職場にいたこともありますがけれどNPO建てて良かったなと、なぜNPOにしたんだろうと地域に根ざして住み慣れたところで住民の人達と協力しながら良いところを作りたいなと思ってきたんですけれど、何もNPOの特典はあまりなくて、でも社会福祉法人は税金を払わなくても良いんです。

ちょっと声を大きくして言いたいんですけれど、同じ介護保険の仕事をしていて、私たちNPOは民間の有限会社さん株式会社さんと同じ土俵です。ただ、赤字でも7万円の税金を払わなければならない。その一方で社協さんと社会福祉法人は儲けてもいいんです。それがなぜなのか分からないのです。求人なんかでも私たちはハローワークに行っても来ないので、新聞広告に3万、5万...と支払って求人広告をする。でも社協は社協だよりというものが市政だよりと一緒に配られてきて、登録ヘルパーさん募集とか書いてある。

牧野先生のお話しにあったように愛と奉仕の精神、情熱、でもそれだけでは私たち生活ができていないしスタッフにも給料が払えないのです。住み慣れた自分の家で近隣の人々と暮らしている保険制度を作って頂きたいと思います。介護報酬を引き上げて頂いて事故等のリスクが私たちも少なくなるように余裕を持った、ゆとりのある介護をする為の施策をまた皆さん方と一緒に考えていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

「ディスカッションのまとめ」

牧野 忠康（日本福祉大学大学院教授）

どうもみなさん、ご苦労さまでした。各事例の話を知ると面白いですね。調査の醍醐味がここに表れているんだと思います。みなさんのご報告を聞きながら合計すると小枝も含めてポイントは3点ありました。

第1点目ですけれども調査に関して田畑さんと中道さんに自由記述を中心に報告していただきましたが、これは長友さんと深井さんが報告をした量的な部分の報告と対にならないと具体的に分からないという構造になっているということがよく分かったんですね。これは量的調査の限界がいわれていて質的調査にも当然限界があるのですが、今日のお話を聞いていて量的調査と質的調査の有用性というのを我々の調査は実証したなというふうに思っています。量的調査結果と質的調査結果がお互い相互に裏打ちされていることにお気づきだと思いますけれど、どちらが欠けても具体的によく分からないという構造になっているんですね。だから両方をせめていくことがとっても大事ということと、もう一つは量的調査をやらないと全体像はつかめないということではないということが分かった。

各事例をピックアップしてお話を充分聞いてまとめるとそれは「質的調査の限界として偏っているのではないかとよく指摘されるのですが、今日の方も相当偏っているはずなんだけれども量的調査と質的調査とそんなに齟齬はない具体的に質的調査が裏打ちをしたということですので、逆は必ずしも真ならずということはあるのだけれど質的調査、聞き取り調査、事例調査をきちんとやれば量的調査に負けず劣らずの実態を明らかにすることができるということですので。そのことをきちんと裏付けて両方を有用に活用した報告書ができれば非常に説得力を持つということですので。調査票の作り方の問題もあるんですけれども、あれだけの自由記述があったという実態、その書かれた内容をきちんと分析すると相当なことが見えてくるということですので両方をきちんとおさえる必要があるだろうと思います。これは結果なので要するに自由記述に逃げていた分がむしろ量的に統計を取ろうと思っている分よりも具体的に鮮明に問題を浮かび上がらせたということなんだろうと思います。しかし今後の課題があるんですね。利用者の側は我々の調査のこういった部分をどうみているのだろうというものが今回は入っていないんです。利用者がどうとらえているのか、事業者とそこに働く生活ケア労働者については調査をしてある程度明らかにすることができるなということが分かったんですが、利用者はどう思っているのだろう。これが今後の課題になります。



第2点目は、伊藤さんの体験の話ですが、仲間づくりの中でだんだん広がっていきジレンマを抱えながら頑張っている姿が報告されましたけれど、仕事の開発と発展をマネジメントする力が我々は必要なのだということで、これは現段階では誰がマネージャーで誰が従事者なのかいえない規模が多いということです。もう2年か3年するとマネージャーの役割を期待されるということですし、本部機構に投げつけてもやっぱり自分がマネジメントやらなくてはいけない部分があるんですね。そういう意味では仕事の開発、新しくきちんとやっていくということのニーズに応じていくということが開発だ

と思うのですが、それを発展させるということと経営していくということがありますので、一定程度採算を考えてやっていく。実際、伊藤さんは規模を拡大しているわけですよ。仲間が増えているということは規模が拡大しているということですから、そういう意味ではマネジメントと

いう概念がどうしても必要かなということです。マネジメントという概念をきちんと入れないといけない。というのは人材育成のところでマネジメントの要素をきちんと入れておかないとも上手くいかないぞということなんです。

第3点目に森田さんの部分ですが、やはりマネジメントで苦勞されているわけです。これだけの苦勞を訴えながら撤収しないでなぜ頑張っているのだろうと思いませんでした？そんなに苦しいんだったら辞めればいいじゃないか、他にやることいっぱいあるだろうし、これだけの才能とエネルギーがあるんだったら他のところで成功することいっぱいあるじゃないと思いませんでしたか？なぜこのしんどいところで頑張っているのだろう。これは世界の七不思議かもしれません。

実はこの調査の事前調査でいくつか回らせて頂き森田さんところにも行きましたが、そこでも思いました。なんでこんなにしんどいのこの人こんなに頑張っているのだろう？役員をやっていると当然残業代は出ないし給与だって自分の分削って他のところにまわしているわけですから、なんでしんどい目をしてこれだけのエネルギーがあれば他のところで絶対に成功すると思ったんだけど、何がそうさせているのだろう。その時にも聞いたと思うんですけどよく分からなかったんですね。スッキリと納得できなかつたんです。笑顔を見たいというだけじゃ済まないと思うんですよ。今日は笑顔の話をしましたがこのところが不思議。何か魅力があるんだろうと思います。その魅力は一体何だろう。これは伊藤さんも同じでしんどいとか言いながら煮詰まりながら、でも今までやってきたわけですよ。それを是非我々にお教え頂きたい。そのエネルギーが介護保険このままではいけないよということで変えていくんだらうと思うんです。そういったことを考えながら打ち合わせのところでもヒントをいただきながら、私もまとめとしてはやっぱり一人で孤立してやっついては上手くいかないなと思います。団結していく必要がある。ご存じのように福祉部分は労働組合の組織率が低いんですね。全体にも低いんです。最近は解雇されると困るので入るということが増えたようですが、逆にいうと労働組合法に守られた労働三法に守られたことを活用して、団結権を活用し我々の雇用の条件を良くしていく、それがサービスを向上させるんだということに繋げた労働組合運動というものもあって良いと思います。だけどそれが発展しないのはなぜなんだろうと疑問に思っています。三重県の実情がどうなっているのかは調べていませんけれど、やはりその辺がもう一度現代的な労働組合と言わなくてもユニオンと言ってもいいんだけど、そういうことが課題として浮かび上がったのではないのかなと思います。

津市生活ケア実態調査報告
～調査全体の概要および事業所調査から～

長友薫輝(津市立三重短期大学准教授)

1. 調査に至るまで

(1) 地域協働で取り組む調査

1) 国民医療研究所看護・介護労働プロジェクト調査班

2) 三重県福祉セミナー実行委員会

*2005年から医療・福祉施設職員、行政職員、大学教員などで構成し、セミナー開催、調査・研究活動等をおこなっている。

地域医療福祉調査研究会を組織し、今回の調査を実施した。

(2) 問題意識、仮説

1) 「愛と奉仕の精神」「自己犠牲」を強いるあまり、次世代への継承が・・・。

2) 労働として成立する条件への改善要求。実感として増えている「寿退社」・・・。

3) 介護・福祉労働者の自己改革へ(現場職員の集まりから)。外からの改革は限界がある。

4) 生活全般への対応が求められる障がい者福祉分野と、生活を細切れにしかみることができなくなっている高齢者福祉、介護保険分野における仕事の意欲等の状況の相違。

(3) 「生活ケア」と仮定し、対象を規定

介護業務やその周辺領域に関わっておられる方々の業務を「生活ケア業務」と仮定し、介護保険関連の事業所をはじめ、障がい者福祉施設、特別支援学校等を含めたいわゆる介護・看護業務などの実態のあると考えられる施設・事業所を対象とした。

2. 調査目的、調査方法

(1) 調査目的

本調査は「生活ケア業務」に従事している方々を対象に業務内容、労働条件、業務に対する意識などを把握し、「生活ケア業務」の業務内容、労働条件の改善のための基礎資料を得ることを目的として実施した。

(2) 調査方法、調査票

1) 「津市生活ケア実態調査」として2種類の調査票で調査を実施した。

「津市生活ケア実態調査・事業所調査票」

「津市生活ケア実態調査・生活ケア担当者用調査票」

2) 調査方法、調査時期

調査票 を津市内の各施設・事業所へ送付し協力を要請。快諾を得た施設・事業所に対して調査票 を送付し調査を実施した。いずれも郵送による配布・回収とした。

調査は 2009 年 4 月～5 月末に実施した。

3 . 調査対象など

(1) 調査地域

・三重県津市 (人口約 30 万人)

(2) 調査対象

調査票 は、津市内で「生活ケア業務」があると考えられる介護保険法で指定された介護サービス事業所をはじめ、障がい者福祉施設、特別支援学校等を含めたいわゆる介護・看護業務などの実態のあると考えられるすべての施設・事業所 (3 9 6 事業所、2009 年 3 月末現在) を対象とした。その後、事業所の統廃合や廃止などで 3 7 3 事業所が対象数となることが分かった。

調査票 は、協力を得た施設・事業所に対して 3 8 3 名分 (各施設の職員数) を郵送した。

(3) 回収状況

調査票 - 3 7 3 事業所に配布、8 8 事業所から回収 回収率 2 3 . 6 %

調査票 - 3 8 3 名分を配布、2 3 8 名から回収 回収率 6 2 . 1 %

ご協力頂いた方々には厚く御礼申し上げます。

(4) 入力および集計作業

佐藤英仁氏 (東北大学大学院経済学研究科・博士研究員) による協力

4 . 事業所調査から

長友 が報告

5 . 生活ケア担当者用調査から

深井英喜 (三重大学) が報告

知的障がい児者居宅介護事業の特性②

- 経営上、正規職員が雇用できず非正規雇用（登録ヘルパー）の割合が多いが...
- 知的障がい児者の理解がされ難く、職員が集まらない。

私の体験談①

- H16年7月から居宅介護事業所が開業される。
- 居宅介護事業所を1人で行う。
（サービス提供責任者）
- 知的障がい児者の居宅介護事業は、地域に理解されていない。

ここが変われば現場は頑張れる！

社会福祉法人聖母の家
地域福祉活動センター
センター長 伊藤義信

知的障がい児者居宅介護事業の特性①

- ヘルパーはマンツーマンの支援である。
- 現場においては常に自分の判断で行動しなければならぬ。

自己流モチベーションの上げ方

- 1人では何もできない。自分の考えに共感してくれる仲間が増えることが大切！
- 毎日の会話が会議になり、深いコミュニケーションになる。(情報の共有)
- 仲間が増えることで、役割が明確化しお互いが協力し合う。(自分の存在感が認められる)

私の仕事への思い！

- 福祉の仕事は、気持である！
- 福祉の仕事は、仲間である！
- 福祉の仕事は、他の人への理解・共感である。
- 福祉の仕事は、常に自分を顧みることである。

モチベーションの低下の要素

- 1人で事業を行う孤独感。
- 1人で事業展開を行う責任感の重圧。
- 事業を行うための採算性への不安。
- 専門性と期待されながらも地域のニーズに応えられないもどかしさ。

私の体験談②

- 地域の方に知的障がい児者の居宅介護事業の内容を理解してもらおうとイベントを行う。
- イベントを通じて思わぬ収穫が入る。
↓
- 自分の考えに共感する仲間が増える。
- 更に居宅介護に興味がある利用者が増える。

これが変われば現場は頑張れる

保健学博士 牧野忠康

日本福祉大学大学院教授・国民医療研究所副所長

makino@n-fukushi.ac.jp

本日のお品がき

ミクロレベルのお話：利用者さんが笑えるようであれば
メゾレベルのお話：地域が繋がれば
マクロレベルのお話：社会保障が本来の所得の再分配機能をはたせば

はじめに

ミクロレベルのお話：利用者さんが笑えるようであれば

1. 利用者さんが笑えるには、援助者が笑えること
笑う角に福(祉)来る、だが今は笑っている場合ではないか？！
2. 利用者さんに笑ってもらうには、援助者に時間・人的・空間的・金銭的なゆとりが大切
衣食足りて礼節を知る、貧すれば鈍する
3. 援助者が人間的に温かく大切にされるならば
蟹は甲羅に合わせて穴を掘る、ヤドカリは成長に合わせて宿を探す
4. 一人ひとりの生きる力が湧いてくる

メゾレベルのお話：地域が繋がれば

1. 地域が協働できれば
地域共同体の再構築とは、祉引きを育て人の温もりを紡ぐこと
2. 地域で共同研修や共同研究でつながれば
相互チェックで切磋琢磨し、向上心を持続させて知恵と専門力を鍛えろ！！
3. 地域が協働して利用者さんを学ぶ、利用者さんに学ぶ
共育きょういくで人の心を豊かにし感動する頭脳あたまと身体からだと感性こころづくり
4. 地域が元気になる

マクロレベルのお話：社会保障が本来の所得の再分配機能をはたせば

1. 政治が変われば
政権交代で民主政権に期待できるか？それは未知数だが変えるのは国民わたしたちだ
2. 行政が変われば
国民主権・地域主権(地域自治・住民自治)
3. 制度が変われば
もっと現場の声や当事者の声を聴け！！
4. 皆が happy

おわりに

【受入図書一覧】

本研究所で2009年7月以降に受け入れた図書は次の通りです。

書名	筆者名
越境する雇用システムと外国人労働者	丹野清人
マイノリティの名前はどのように扱われているのか	リリアン・テルミ・ハタノ
国際社会が共有する人権と日本	日本弁護士連合会 編
講座 外国人の医療と福祉	外国人医療・生活ネットワーク
2つの国の狭間象徴になった13歳の少女	大和田まこと
通商白書 2009	経済産業省
経済財政白書 平成21年版	内閣府
平成21年版 警察白書	警察庁
土地白書 平成21年版	国土交通省
中小企業白書 2009年版	中小企業庁 編
観光白書 平成21年版	国土交通省 観光庁
防災白書 平成21年版	内閣府
公務員白書 平成21年版	人事院
情報通信白書 平成21年版	総務省
青少年白書 平成21年版	内閣府
労働経済白書 平成21年版	厚生労働省
保育白書 2009	全国保育団体連絡会 / 保育研究所
レジャー白書 2009	財団法人 日本生産性本部
男女共同参画白書 平成21年版	内閣府 男女共同参画局
アンケート調査年鑑 2009年版	竹内 宏 編
民力 2009	朝日新聞出版
家計調査年報 < 家計収支編 > 平成20年	総務省統計局
平成21年度 補助金総覧	(株)日本電算企画
文部科学統計要覧 平成21年版	文部科学省
生涯学習・社会教育行政必携 平成22年版	生涯学習・社会教育行政研究会
日本労働年鑑 第79集 2009年版	法政大学 大原社会問題研究所
改正地方財政詳解 平成20年度	(財)地方財務協会
市町村別決算状況調 平成19年度	地方財政調査研究会 編
平成20年版 環境白書	三重県環境森林部 環境森林総務室 企画グループ
平成19年度 三重県埋蔵文化財年報 2009年2月	三重県埋蔵文化財センター
外国人包囲網	外国人差別ウォッチ・ネットワーク
外国人・民族的マイノリティ人権白書	外国人人権法連絡会 編
地域研究所年報 第31号	旭川大学地域研究所
地域と住民 第27号	名寄市立大学 道北地域研究所
伊勢市史 第八巻 民俗編	伊勢市
伊勢市史 第七巻 文化財編	伊勢市
職員の給与等に関する報告及び勧告 平成21年10月	三重県人事委員会
平成21年度 地方交付税制度解説(単位費用篇)	地方交付税制度研究会
平成21年度 地方交付税制度解説(単位費用篇)	地交付税制度研究会
別冊 地方交付税関係法令(法律・政令)	
平成20年 地方公務員給与の実態	地方公務員給与制度研究会 編
平成20年 地方公務員給与の実態(別冊)	地方公務員給与制度研究会 編
行政機構図 平成21年度版	(財)行政管理研究センター
平成21年版 地方財政統計年報	地方財政調査研究会
家計調査年報 貯蓄・負債編 平成20年	総務省統計局

平成21年版 科学技術白書	文部科学省 編
平成20年版 地方債統計年報	(財)地方債協会
情報化白書 2009	(財)日本情報処理開発協会
子ども白書2009	日本の子どもを守る会
類似団体別市町村財政指数表 平成21年3月	地方財政調査研究会
ジェトロ貿易投資白書 2009年版	ジェトロ
平成21年版 厚生労働白書	厚生労働省
2010 地域経済総覧	東洋経済新報社
女性白書 2009	日本婦人団体連合会
平成21年版 全国市町村要覧	市町村要覧編集委員会
平成21年版 環境白書/循環型社会白書/生物多様性白書	環境省 編
三重県会社要覧 2009年	株式会社 百五経済研究所
こんなときどうする外国人の入国・在留・雇用Q&A	外国人労働者雇用研究会
こんなときどうする外国人の入国・在留・雇用Q&A	外国人労働者雇用研究会
農商工連携の地域ブランド戦略	関 満博/松永 桂子
注解・判例出入国管理外国人登録実務六法 平成22年	入国管理局法令研究会 編
社会保障財源の効果分析	国立社会保障・人口問題研究所 編
検証判例・裁決例等からみた消費税における判断基準	山本 守之/守之会
公会計の基礎知識	清水 涼子
日本経済の環境変化と労働市場	阿部 正浩
消費税をどうするか	小此木 潔
地域産業の活性化と人材の確保・育成	梶原 豊
地域産業の「現場」に行く 地域の片隅から	関 満博
環境対応進化する自動車技術	小林 英夫/大野 陽男/湊 清之
中小企業と地域再生	日本中小企業学会 編
「個」からはじめる生命論	加藤 秀一
アメリカの中絶問題	緒方 房子
生命というリスク	川越 修/友部 謙一 編
中絶と避妊の政治学	ティアナ・ノグレン著 岩本 美砂子 監訳
捨てられるいのち、利用されるいのち	玉井 真理子/平塚 志保 編

編集後記

今号では、今年度奨励研究員として活動した長友研究員による第40回地域問題研究交流集会の様子をお伝えいたします。今回の研究交流集会は「これが変われば現場は頑張れる～津市生活ケア実態調査から～」と題して、第6回三重県福祉セミナー実行委員会との共催という形で実施されました。

介護・看護業務の実態があると考えられる津市内の施設に対する調査に基づき、医療・福祉施設を運営される方々やそこで働く方々の仕事にかける情熱、「愛と奉仕の精神」と、それらを活かすことが出来ないほどの労働環境の劣悪さや制度、行政に対する不満が明らかにされています。雇用破壊、地域崩壊、医療崩壊など、私達の暮らしを取り巻く現実には厳しいものがあります。地域協働で取り組んだ実態調査をもとに「何が変われば頑張れるのか」を模索した今回の交流集会在、読者の皆さんにとって現状を捉え直すきっかけになれば幸いです。

(KS)