

# 行政視察等実施報告書

会派名：鎌倉のヴィジョンを考える会  
議員氏名：久坂くにえ

- ◆実施日：2019年11月5日（水）10：00～16：00
- ◆場所：ウィルあいち 名古屋市東区上堅杉町1
- ◆参加者氏名：久坂くにえ
- ◆活動目的・内容：介護リーダー研修を通じて介護現場の現状を考察する
- ◆実施結果：

- ・介護現場を取り巻く課題について

高齢化の進展する本市においては、特別養護老人ホームなどの施設整備は重要性が高いが、例えば人材確保の困難により、施設オープン当初においては80床のところ、60床しか利用できないなど、施設全体を開所できない事例も散見された。そもそも働き手の不足により、全事業分野において、従業員不足は深刻化しているが、中でも、介護職において離職率が高く、確保にも極めて困難をきたしているという概念が一般的に定着している。

一方、介護労働安定センターが発表している介護労働実態調査によれば、介護職の離職率は16.2%であり、厚生労働省の平成29年雇用動向調査結果の概況を見れば、全体の離職率は14.9%であるため、平均よりすこし高い程度であり、一般概念とは乖離している。事実宿泊業、飲食業の離職率は30%、生活関連サービス業、娯楽業は22.1%であるため、介護職の離職率は、極端に高いわけではない。

しかし、一定の高いスキルが要求される介護職という現場において、今後の高齢者福祉の質の確保を鑑みるにあたっては介護職の定着度は看過することのできない課題である。なお介護の離職の原因として人間関係、職場環境、結婚、出産などの私生活との両立困難などが挙げられている。

とりわけ介護職においては、チームワークが必要な仕事であり、また利用者との関わりが密接であるがあるがゆえに、利用者との関係性が原因となることもある。

本来介護されるべき要介護者が、介護職員に暴力を奮ったり嫌がらせをしたりするケースも存在する。日本介護クラフトユニオンの調査では、介護職員の7割が、利用者から嫌がらせを受けたことがあると判明している。こういった中で、事業者の経営方針、また介護方針を理解しながら、それを現場でリーダーとして実践させる介護現場におけるリーダー、いわゆる中間管理職に求められているスキル、介護現場に特有の課題の考察を行う必要性が高いさらに認識することができた。

- ・現実的な課題

施設、もしくは事業所の経営方針を踏まえながら、なおかつ日々の介護業務を推進することは、まさしく板挟みの状況におかれがちであり、サービス責任者と介護リーダーの区別、役割も一般的に理解されているとは言い難い。また日常的なケア一つ一つについても、各スタッフの理解はバラツキがあり、例えば

「入浴介助」という言葉一つとっても、その当該ケアをどう実施すべきか理解が異なり、ケア手法は少なくとも事業所単位では統一されているべきという状況であった。中途採用や、バックグラウンドのかなり異なるスタッフが集まる介護現場において、それぞれの体験、経験やそこから導かれる記憶、土台は相当異なり、そのため上記のような理解や、見解の違いを生み出し、一定、同一のケアを生み出しづらい状況となっている。

一般的に使われる報告、連絡、相談ですらその内容について乖離があるのが通常であると認識することで、何がそれに該当するのか、確認が必要である。

こうした現場でのリーダーとしての役割を認識し、コミュニケーションの向上をはかっていくことで人材の定着度を図ろうとする介護現場の状況を考察することができた。こういった人材確保については、各事業所などで個々に努力が求められるものの、例えば介護職への支援といった場合に、一義的に財政的支援を検討しがちであるが、人材育成の視点からの支援も十分ありうる要素と感じた。