

福祉介護に従事する職員の働き方改革について ～多様性と柔軟さ～

社会福祉法人はまなす会 特別養護老人ホームぬくもり山王(秋田県)

統括介護主任 渡邊 学

昨年、全国の介護職が集まる研修会に参加する機会に恵まれた。参加している介護職は介護主任やユニットリーダーであり、日本の福祉介護の最前線で粉骨砕身、頑張っている人たちだった。研修会会場では現場からの生の声として「人材の確保が難しい」「職員がある日突然職場に来なくなる」といった人手不足にまつわる話が多く聞かれ、ケアの質を持続的に提供するための対策について情報交換をする姿が目立った。私はこのままでは介護保険制度の担い手がなくなり、福祉介護業界全体が疲弊し社会的弱い立場の人たちを支えられなくなるのではないかと不安を抱いた。そこで、この場を借りて国が推進している「働き方改革」（一億総活躍社会の実現に向けて）をヒントに持続可能な介護サービスの提供ができるよう打開策を探ってみた。

国は「働き方改革」とは、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革と定義しており、私は人手不足解消のヒントはこの「多様性と柔軟さ」にあると考えた。

介護職の仕事内容は、食事・排泄・入浴等の直接業務、レクリエーションの計画作成実施からケア記録などの事務的な仕事まで、多岐にわたる。それら介護の仕事すべてこなせる職員（オールマイティー）は一部であるから、それを新人から中堅、ベテラン、資格の有無、福祉介護に対する思い入れの温度差（価値観の違い）などさまざまな社会的背景の職員に対して同じ指導方法で、同じ仕事量と成果を求めること自体が難しいことは想像できる。しかし、それでも今まで問題なく業務を遂行できたのは職員の福祉介護への情熱や奉仕の精神、そして多くの仲間がいたおかげだったと思うが、職員が減り目の前の業務に追われ、残された職員が将来へ

の不安を抱き始めたことで、離職や職員による入所者への虐待など不祥事が出現し、負のスパイラルに陥ったと感じている。考えるに、今後必要な働き方改革として画一的な仕事の方法をやめて、介護の仕事の内容を専門性の有無で分類し、各職員のスキルに合わせて人員配置するような多様性が必要だと思う。例えば、専門性の高い入浴介助など直接介助は指示を出せる職員を一人配置し、他の職員は各作業に特化して従事する。そうすることで特化したその職員はその分野のスペシャリストにいずれ成長することが期待できる。専門性を問わないものとして、ベトナムメイクなど間接業務に関しては福祉介護について知識が無くても家事が得意な人であれば十分向いており、その業務から介護福祉士を外すことで他の専門的な業務に効率的に人を配置出来るといった感じだ。

現在、私の職場では多様で柔軟な働き方を自分で「選択」しやすいように、法人のホームページから直接エントリーシートを担当者に送信できるようにして、応募しやすい環境作りをしている。また、就労時間を細分(多様)化して募集するなど家事や子育てで空いた時間を有効に活用しやすくし、新たな働き手の掘り起こしの試みを行っている。さらに、夜勤専門の職員を募集するなど応募者の多様なライフスタイルに柔軟にマッチングできるように働き方を提案し始めた。

最後になるが、福祉介護に従事する職員は奉仕の精神を大切にしながらも仕事に見合った賃金水準の獲得やワーク・ライフ・バランスについてもっと関心を持ち、それぞれの生活基盤(糧)が保障されることが人生の未来設計を構築し働く希望へとつながり、離職を防ぎ新規採用者が増えることを希望している。