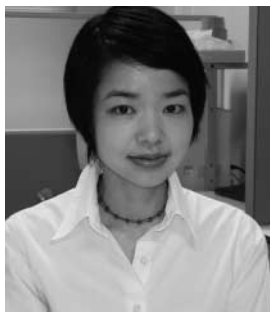
インタビュー③ 検討会委員に聞く

魅力ある職場環境が重要 具体化がどこまで進むか

東京大学社会科学研究所助手 堀田聰子さん

まず、検討会を振り返っての全体的な感想だが、多様な資格取得ルートを残しつつ全ての人に一定の教育プロセスを経た上で国家試験を課す方向性が示され、資質の均質化が目指されるとともに、教育内容の充実による専門性の向上が図られたのは意義がある。検討会のなかで、国家資格である介護福祉士資格を有することが必ずしも高い介護能力・人事管理能力の保証になっていなかったという研究成果を紹介したが（※）、今後はより実態を伴った資格になることが期待できる。

一方で、この検討が実効性を発揮できるかどうかは、介護福祉士資格が介護保険制度のなかでどう位置づけられるかにかかっている。既に介護職員の任用資格を将来的に介護福祉士とする方向性が示されているが、在宅ヘルパーを含め、本当に全員を介護福祉士にするのか。またそれが必要なのか。それによって資格のあり方も当然変わってくるだろう。看護職や家政婦など隣接するといわれる職種と異なる介護職の専門性とは何か、家族に求められる役割との違いは何か、本来は介護職が担うべき役割の範囲に関する議論が先にあるべきだったとも感じている。



一番必要なのは人間関係をつくれる知識と技術

教育内容についてはコミュニケーション能力がひとつのキーワードになっている。介護職は利用者に寄り添い、利用者が生活していくうえでの様々な関係性の要となる存在であり、いかに人間関係を構築できるかが、求められる能力の中で最も大きいといっても過言ではない。人間関係をつくるためには漠然と利用者の立場に立つことを心がけるだけではだめで、そこに専門性が求められる。利用者の状況や希望を汲み取り応える知識・技術、記録を残し、関わる人々に伝達・連携する力をどう身につけるか。「関係性の構築」に重点を置いて教育内容を組み替えると同時に、それが介護職に一番必要な能力であることを、学ぶ側にもしっかり伝えていくことが大切だ。

実習については、養成施設と実習生、実習施設の三者の十分な意思疎通が最大の課題だ。養成施設は実習生に何を学んでもらいたいのか、実習生はどのような目的意識を持っているのか、実習施設は実習生に何を期待し、何をしてもらいたくないのか。三者間で目的を共有し、きちんと話し合うことがよりよい実習につながると思う。

介護福祉士が担う部分の明確化が必要

介護福祉士資格は基礎的能力を有するものと位置づけられ、仕事を始めた後のキャリアアップのため、よ

り専門的な対応ができる人材として専門介護福祉士の導入が言及された。認知症ケアや障害者ケアといった対象者別、在宅・施設といった場所別の視点に加え、サービスの質を左右する職員の人事管理を担う管理職（人材マネジメントのスペシャリスト）を育成するしくみにも期待したい。

先にも触れたが、今後「社会全体の中で介護福祉士が担う部分はどこなのか」を明確にしていく必要があるだろう。将来的な任用資格を介護福祉士にする方向性は示されているが、資格取得のハードルも高くなり、現時点で資格取得の明確なインセンティブがない中で、十分な数の介護福祉士を確保できるのか疑問が残る。他方、本当に資格を一本化してもパンクしない制度なのかという問題もある。また、これまで資格がなくても介護の仕事の一端を担えてきたという現実もある。介護福祉士資格を持っていなければできない部分と、その他の介護職が担う部分、家族や地域のボランティア等が担える部分との線引きを現実的に考えていかなければならない。

関係者全員がかかわって魅力ある職場づくりを

介護福祉士をはじめとする介護職の離職率の高さも課題のひとつだ。介護職はもともと「この仕事をやりたい」と、仕事そのものに対する高い意欲を持って入ってくる人が多いのに、「やりがいはあるが労働条件が悪くて生活設計ができない」、「やりたい介護ができない」などの理由から離職する人が後を絶たない。特に在宅は雇用関係が不安定な人が多いうえ、基本的に現場は一対一対応なので孤立しがちだ。また、在宅・施設とも能力や就労ニーズに対応する就業管理やキャリア管理が十分に行われていない。介護職が将来像を描けるような配置や処遇、能力開発を行うこと、こうした人事管理ができる現場の管理職を育成することが必要である。

同時に、事業主が適切な労働時間や賃金管理、能力開発の促進といった雇用環境の整備に取り組むことを評価する制度上のしくみも必要ではないだろうか。そのためにもまずは「魅力と働きがいのある職場」とは何か、そのために事業主ができることは何か、事業主の取り組みをどう評価していくか、を議論していくことである。

今回の報告書には、魅力と働きがいのある職場づくりに向けて、国、自治体、事業者、従事者、国民の関係者全てにそれぞれの役割があることが明記された。まさに、ここからがスタートであり、質の高い介護福祉士の養成も、能力開発やキャリアアップも、魅力と働きがいのある職場づくりの検討が関係者の間でどこまで具体的に進むかにかかっている。資格そのものがどう変わっても、なり手がない、資格をとってもやめてしまうということでは意味がない。「介護福祉士になりたい」というやる気を持ってもらい、かつそのやる気を持ち続けてもらえるような職場にしていきたい。

介護福祉士の将来像を示した意義大きい

介護保険制度改正に伴って求められるサービスが高度化・専門化の傾向にあるなかでの今回の見直しは、現場での人材不足感の解消にすぐに直接的な影響を及ぼすことはないだろう。しかし、見直しをきっかけに、魅力と働きがいのある職場づくりが進めば、たとえハードルが高くても将来的に介護の職場を志す人は増えていくのではないか。

介護は人が人に提供するサービスであり、質の高いサービスの提供に向けて「担い手」にスポットをあてた議論ができたことは画期的であった。介護福祉士は「資格を取ったら上がり」ではなく、その先も目指せるものがある。今の、そしてこれからの介護福祉士に、生涯を通じたキャリアアップのしくみを示したことにも大きな意味がある。現場には、伸びていってほしいと思う人がたくさんいる。この仕事を通じてしか感じられない楽しさや喜びを、より多くの人が感じられること、結果としてよいサービスが実現されることを願っている。（文／田中和泉）

※佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子『ヘルパーの能力開発と雇用管理』（勁草書房、2006年9月）参照