

【実践報告】

## 「福祉・介護を元気にする会」の発足と今後の課題

棚田 裕二・河内 佑美

Yuuji Tanada・Yumi Kouchi

キーワード 語り合い、学び直し、情報交換、福祉従事者、介護職

筆者らは、福祉現場に従事している人、関心のある人およびリーダーとして従事している人々が、日々の困っていることや悩みごとを継続的に語り合い、理解し合える場づくり、さらには、リーダーとして基礎的な学びを支援しサービスの質向上に寄与することを目指して「福祉・介護を元気にする会」を立ち上げた。本稿は、2022年度の会の立ち上げから準備などの取り組みについて報告する。

### I. はじめに

介護保険サービス施設・事業所は、介護保険制度の成立以降、図1の通り増加している<sup>1)2)</sup>。さらに、少子高齢化が進む一方で、介護職の人材不足は2025年度には約32万人が見込まれている<sup>3)</sup>。施設・事業所数は増加しているが人材は不足している現状を受け、福祉現場に従事している介護職は、日々、目の前の業務をこなすことに精一杯であり、介護における質の担保も喫緊の課題である。また、リーダーを任される者について、高橋ら<sup>4)</sup>は、介護リーダー就任時のオリエンテーションがなされていない、主任や副主任などの介護リーダーとしての役割や職務に関する業務分掌の提示がなされないまま従事することも少なくないという。そのため、「明確でないままリーダー業務についた当時の戸惑いや不安」を抱えたままリーダー業務に従事している者も多い。リーダーには「高度な技術を有する介護の実践者としての役割」、「介護技術の指導者としての役割」、「介護職チームやサービスをマネジメントする役割」など様々な能力が求められる<sup>5)</sup>。しかし、そのために必要なスキルやノウハウを学べる体制も十分に整えられていないのが多くの施設・事業所の現状といえるだろう。

そのような中、介護福祉士の職能団体である介護福祉士会では、現在、生涯研修として基本研修とファーストステップ研修が位置づけられ、2015年には介護職のリーダー教育や介護サービスの中核者として、他職種連携において高い能力が発揮できることを目的として認定介護福祉士の養成研修が開始されている。しかし、一般社団法人認定介護福祉士認証・認定機構ホームページ(2022年10月27日現在)<sup>6)</sup>によると、認定介護福祉士の受講要件が厳しく、現時点での修了者は全国で100人とどまっている。

そこで、広島県廿日市市に在住する本学関係者を中心的に、福祉現場に従事している人、関心のある人およびリーダーとして従事している人々が学び合い、語り合える場として「福祉・介護を元気にする会」を企画し、実施に向けた取り組みを始めている。河村ら<sup>7)</sup>によると、バーンアウトが起こりにくい環境要因として、「職場内外に気軽に相談できる相手がいる」ことが必要であるとしている。筆者らもどうすれば働きやすい、そしてやりがいのある福祉・介護現場になるのかを一緒に語り合うことが今の現場には必要で

あると考え、河村<sup>7)</sup>が述べているように、「仕事にやりがいや誇りがある」、「職員間のチームワークがうまくとれている」、「職場満足度が高い」、「職員の働きやすさの改善に向けた施設としての取り組みがある」ほど、バーンアウトは起こりにくいという。

日々の困っていることや悩みごとを継続的に語り合い、理解し合える場づくり、さらには、リーダーとして基礎的な学びを支援しサービスの質向上に寄与することを目指して「福祉・介護を元気にする会」を立ち上げた。以下に始まったばかりであるが、その取り組みについて報告する。

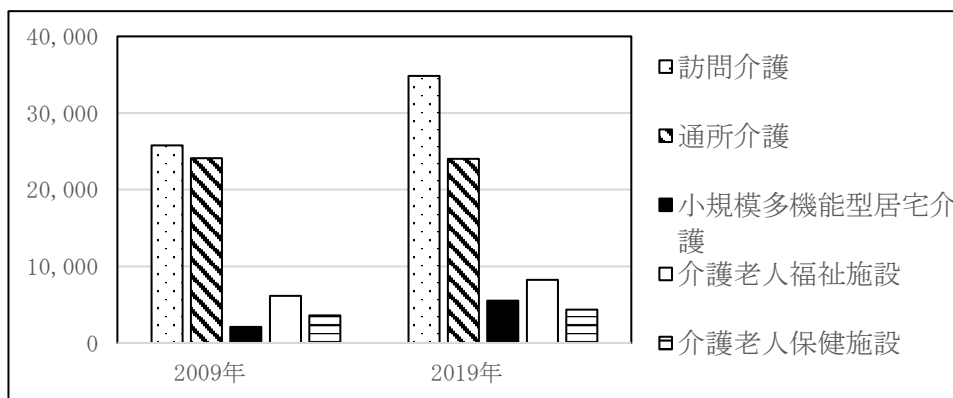


図1 事業所数・施設数の年次推移

## Ⅱ. 「福祉・介護を元気にする会」について

### 1) 趣旨

介護保険制度導入以降「福祉・介護」の仕事に従事している人たちのモチベーションが低下し元気が失われつつあることや人材確保が困難な状況にあることが懸念されている。そのため、いま一度、福祉・介護の仕事の魅力を自ら再確認するとともに社会に対してその存在価値をアピールしていく必要がある。そこで、そうした取り組みを下支えする活動を関係組織・団体の推進方策と連携して行っていくことを趣旨とする。

### 2) 活動内容(案)

- (1) 福祉・介護の仕事の魅力と課題を語り合い共有する
- (2) 福祉・介護の仕事の質向上のための学習・研鑽に取り組む
- (3) 福祉・介護の仕事に関心をもつ人や志す人たちの裾野を広げる
- (4) その他趣旨にかなった必要な活動を行う

## Ⅲ. 実践報告

2022年度は「福祉・介護を元気にする会」の実施に向けた準備期間とした。そのため運営体制構築を目指し、新型コロナウイルス感染症の影響がありながらも3回の運営会議を実施した。運営メンバーは、高齢者福祉分野でリーダーの役割を担っている職員、介護福祉士養成校卒業生、職能団体職員、養成校教員の12名とし、本学教員が中心となって実施した。

## 1) 運営会議の実施

### (1) 第1回運営会議【2022年7月2日（土）】(図2)

初回となる運営会議では、活動の趣旨、内容、取り組み、参加対象となる人、開催時期及び場所について話し合った。また、短時間ではあったが活動の趣旨のキーワードとなる「介護福祉士の強み」と「現場での困りごと」について意見交換をおこなった。「介護福祉士の強み」について、他専門職から介護職をどのように活用してもらったらよいかを理解してもらうことが大切であり、そのために事例検討等を多職種で取り組み、介護職自身が「強み」を言葉で表現していく必要があるという意見が挙がった。「現場での困りごと」については、職員間の連携や組織管理の困りごとが多かった。若年の管理者が多く、長年勤めている職員へのアプローチのしづらさや看護職との連携時、根拠をもって説明することが難しいと感じるという意見が出た。また、人材不足により業務に追われ利用者と向き合えていないという意見も挙がった。



図2 会議の様子

### (2) 第2回運営会議【2022年11月27日（日）】

今回の運営会議の目的として、運営メンバーの交流を趣旨におこなった。初めに、前回の会議から引き続き、「福祉・介護を元気にする会」の趣旨を確認し、活動の目的や内容のすり合わせを行った。その後、AとBの2グループに分かれて「現場での困りごと」、「気になっていること」について意見交換会を行った。意見の内容は以下の通りである。

#### 【Aグループ】

- ・女性のキャリアについて、ライフサイクルに応じて周りの協力が必要(結婚, 出産, 子育て)。
- ・資格を持つ若い正職員と、長年勤めている非常勤職員との人間関係が難しい(指導, 管理体制)。
- ・働いている施設以外での繋がりが必要(悩みの共有など)。
- ・所属する施設以外での研修の機会が多い人と少ない人の差がある(積極的に参加できる施設とできない施設。研修への興味や関心の有無)。
- ・プリセプター制度が徹底されていた(指導的立場になるためには3年以上の経験が必要だったが、介護現場では年数に関係なく早く入職したかどうかで決まることが

多いのではないか).

・明確なメリットがなければ研修に参加しない、業務が忙しくなると研修に参加する時間の確保が難しい、家族の協力がなければ研修への参加が難しい。

・インターネットなどを活用し断片的な知識は得られるが、もっと基本的な部分を学ぶ全体像を捉えるべき。

・会の方向性として、講座・学び直し(マネジメント、リスク管理、技術など)、語り合いの場、アウトプットができる場(メンバーも講師をすれば、自身の実践したことを整理し、見直しができる)。

・会への参加促進については、会のメンバーが身近な人を誘ってみてはどうか。

#### 【B グループ】

・新人職員への指導マニュアルや体制が整っていない。組織的に指導がされていない。指導されず育っていない職員が次に指導的立場になった時に、どのように指導をしていけばよいか分からない。

・職員の入替わりが度々ある。またケアマネも定着が難しく、ケアプランは定型的内容に留ま

り、モニタリング等の会議がもたれることもなかった。

・5年目から新人育成を請け負った。養成校出身者と経験者の2人でマニュアル作りをすることになったが、上司から丸投げの状態であり、周りからの協力がなかった。

・上司が指導体制の部分でコンサルタントを3日間導入したが、指導係であった職員への共有はなかった。

・複雑な介護保険サービス体系を指導する難しさ(小規模多機能型住宅介護など)。

・サービス利用中(事業所内)の様子と在宅での様子が繋がっていない(在宅での様子を知らない、分からない)。

・管理者が現場を分からず、指導ができない。

・管理者とケアマネの顔色を見ながら仕事をしている。人間関係が悪い。利用者主体ではなく、職員主体になっている。運営の数字が中心。職員の定着が悪い。

・意見を言える職員がいない。言える雰囲気ではない。管理者やケアマネが意見を聞こうとしない。

・もう一度介護で働きたいと思って戻ってきた人が人間関係の悪く中に巻き込まれ辞めてしまう。管理者は「根性がない人」と辞める要因について気づいていない。

・株式会社と社会福祉法人との管理体制の違い。

意見交換会を受けて、他職種に介護職をどのように活用したらよいか分かってもらう必要があることや介護福祉士自身が専門性を説明できるかどうかが大切であり、そのことで自身も再自覚できることに繋がり、それらを語り合える場にこの集いの場がなればよいことを運営メンバーで確認する機会となった。

なお、第1回運営会議で出された意見をもとに、今後の方向性を安田<sup>10)</sup>を参考にロジックモデルを活用して整理し、メンバーに説明をした(図3)。

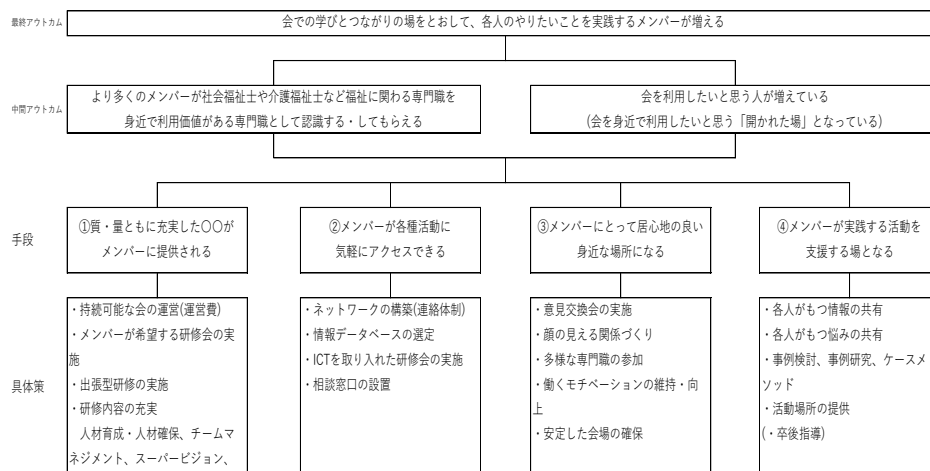


図3 「福祉・介護を元気にする会」ロジックモデル

### (3) 第3回運営会議【2023年2月4日(日)】

3回目となった運営会議では、次年度に向けて具体的な活動内容について①福祉・介護の仕事の魅力と課題を語り合い共有すること、②福祉・介護の仕事の質向上のための学習・研鑽に取り組むこと、③福祉・介護の仕事に関心をもつ人や志す人たちの裾野を広げることとした。方針について「福祉・介護の仕事を元気にする」ことに関心をもつ者たちが集い、県及び廿日市市の「福祉・人材確保等総合支援協議会」等との連携に努めながら、次の2つのプログラムを試行的に実施し2023年度から本格実施を目指すこととした。

2023年度の具体的な活動(案)は以下の通りである。

#### ①福祉・介護の学び直し塾

趣旨：同じ「学び」でも現場経験がないときの学びと、現場での福祉・介護の視点を経験してから学ぶのとは「学びの量と質」が違って来る。もう一度学び直すことで新たな「気づき」を深める機会とする。

内容：会の方向性として、「生活を支える福祉・介護の魅力(専門性)を語る」場とする。

第1回 「地域福祉から見た私の仕事のやり甲斐と課題」(仮)

第2回 「はつかいちの福祉・介護の今と昔をつなぐ」(仮)

第3回 「福祉の職場の難しさと面白さ(やり甲斐)」(仮)(シンポジウム)

方法：グループワークを主とし、話し合う内容は発題者によって進める。

対象：経験年数は問わない。

#### ②組織マネジメント

趣旨：チームを束ねる役割を期待されるようになると、学校で学んだ専門的な能力とは異なる組織性のノウハウやマネジメント力必要となる。基礎的な学びの機会とする。

内容：事例に基づいたグループワークを予定している。

日程：9月くらいに開催予定で計画する。

対象：指導的立場を担う人とする。

#### IV. まとめ

今年度は、「福祉・介護を元気にする会」を運営するにあたっての準備期間とし3回の運営会議を重ねた。運営として関わった参加者からの感想には「たくさんの悩みをみんなで悩みながらクリアにしていけるのが楽しみだと思った」、「他の人の話を聞いて初心に戻れた」、「他の施設の人と関わる機会ができて視野が広がると思ったし力になった」とあった。活動の目的や内容を考えながら語り合うことで、運営メンバーにとっても、実践活動の振り返りや、介護職にとって必要な学びを改めて考える機会になっていることがわかった。

今後、この「福祉・介護を元気にする会」が一人でも多くの人にとっての居場所となり、日々の困っていることや悩みごとを継続的に語り合うことができ理解し合える場となるよう取り組みたい。

#### 文献

- 1) 平成 21 年 介護サービス施設・事業所調査結果の概況  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service09/index.html> (2023. 2. 10 閲覧)
- 2) 令和元年 介護サービス施設・事業所調査結果の概況  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service19/index.html> (2023. 2. 10 閲覧)
- 3) 厚生労働省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_02977.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html) (2023. 2. 15 閲覧)
- 4) 高橋由紀, 今野多美子, 下山美由紀, 大友芳恵(2020)「高齢者施設に勤務する介護リーダーに求められる役割認識と役割行動の現状」北海道医療大学看護福祉学部学会誌 16 (1), 35-41.
- 5) 厚生労働省「介護人材の機能とキャリアパスについて」  
[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000138946.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000138946.pdf) (2023. 2. 15 閲覧)
- 6) 認定介護福祉士認証・認定機構  
<https://www.jaccw.or.jp/nintei> (2023. 2. 10 閲覧)
- 7) 河村 諒(2021)「介護職員のバーンアウトに関する研究と今後の展望」関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要, 15, 23-27.
- 8) 牛田 篤(2021)「日本介護福祉士会の示す介護福祉士の専門性及び生涯研修体系に関する研修教材の課題—文献検討による介護人材のリーダー的な介護福祉士のキャリア形成の構築に向けて—」『同朋福祉』28, 33-63.
- 9) 安田節之(2011)「プログラム評価—対人・コミュニティ援助の質を高めるために」, 新曜社.
- 10) 日本介護介護福祉士会  
<https://www.jaccw.or.jp/> (2023. 2. 10 閲覧)