



# 第2部

## 日本介護福祉士会の未来

---

# 第1章

## 「介護福祉士制度の意義やあり方、課題、展望」

～職能団体としての日本介護福祉士の役割と今後の方向性について語る～

日 時：平成26年1月31日（金）

場 所：日比谷松本楼

司 会：石橋 真二 （日本介護福祉士会会長）

出席者：武内 和久 （厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室長）

栃本 一三郎 （上智大学総合人間科学部社会福祉学科教授）

田中 雅子 （日本介護福祉士会名誉会長）

石橋：本日は日本介護福祉士会創立20周年を迎えるにあたって、この座談会を開催し、これまでの介護福祉士制度の意義やあり方、今抱えている課題や今後の取組の方向性についてのお話にあわせ、日本介護福祉士会としても職能団体の役割を再認識し、これまでの活動などを振り返りながら、我々の取り組むべき使命などについて、いろいろご助言いただければありがたいと考えています。よろしく願いいたします。



石橋真二

### 国家資格ができて何が変わったか

武内：介護福祉士の創設によって、それまで一種の自発的な活動として家庭で行われていた介護というものが、専門職化される大きなステップになりました。それにより、介護の世界において、例えば、能力を高めていくようなプロセスや教育、お互いに研鑽するシステムなど、そういうものができていったということは、とても意義があることだと思います。

栃本：その当時、我が国で、社会福祉士と介護福祉士の国家資格ができていたということは画期的であったと同時に、非常に重要な意味を持ちました。

一つは、日常生活をサポートする職業として、家庭奉仕員や寮母という名称であり、誰でも行える仕事であると思われていた部分がありましたが、そこに、明確な形での国家資格をつくったということは厚生省の先見の明だったと思います。

二つ目は、その後平成元年にゴールドプランが出されましたが、その翌年平成2年に8法改正がなされ、その後、福祉人材確保が必要ということで議論がなされ、その際に、介護福祉士をどれほど確保しなければ

ならないかということと、介護労働力の確保のためには安定的に介護分野に人を確保できるようなパイプラインをつくった方が良いという議論がされました。

三つ目として、その後施行される介護保険へとつながる側面があります。介護保険は社会保険であり、一定の定型的なサービスに対して保険給付が行われます。すなわち、一定の質と形、方法の定型化という観点から、介護保険に先立って介護サービスの専門職ができていたということは重要な意味を持ちます。

もし、現在介護福祉士という資格がなかったら、介護の世界はどうなっているかと考えた方が良いと思います。さまざまな課題は抱えているとしても、これだけの高齢化社会、認知症が多い社会、65歳が3割4割を占めるこの日本において、世間や政治家、施設関係者は、もし介護福祉士という資格がなかったら、日本の介護の世界はどうなっていたのか、ということをさまざまな分野で想像してみるべきです。

田中：介護福祉士制度ができてからの25年間の歩みの中

で、社会情勢の変化、利用者のニーズの高度化などにあわせて、求められる介護というものが大きく変化してきていると感じています。

また、資格職が生まれたことによって、社会の目が、特にご家族の目が変わりました。介護サービスそのものに対する期待感が大きくなりました。また、現場において、医師や看護師、ソーシャルワーカーなどの他の職種と一緒に仕事するうえで、我々介護をするものに対して、資格を取ったことでの違いを求められるようになったと思います。

## 介護福祉士を取り巻く現在の課題

(人材確保の問題について)

**武内:** 現時点での人材政策については、とにかく人材が足りない、現場が悲鳴をあげているのでどうにかしてくれという声があるものすごく強いです。どこでどれだけ足りないのか、それをどういう風にしていけば良いのかという点については、かなり総花的であり、なかなかちゃんとした筋道を立てた対策が十分には打てていないという認識を持っています。

このままですと、ただでさえ労働者人口が減っていく中で、サービスにうまくたどり着けずに放置されるお年寄りがたくさん出てくる可能性がありますし、何より介護離職などを通じて日本の経済にもネガティブ

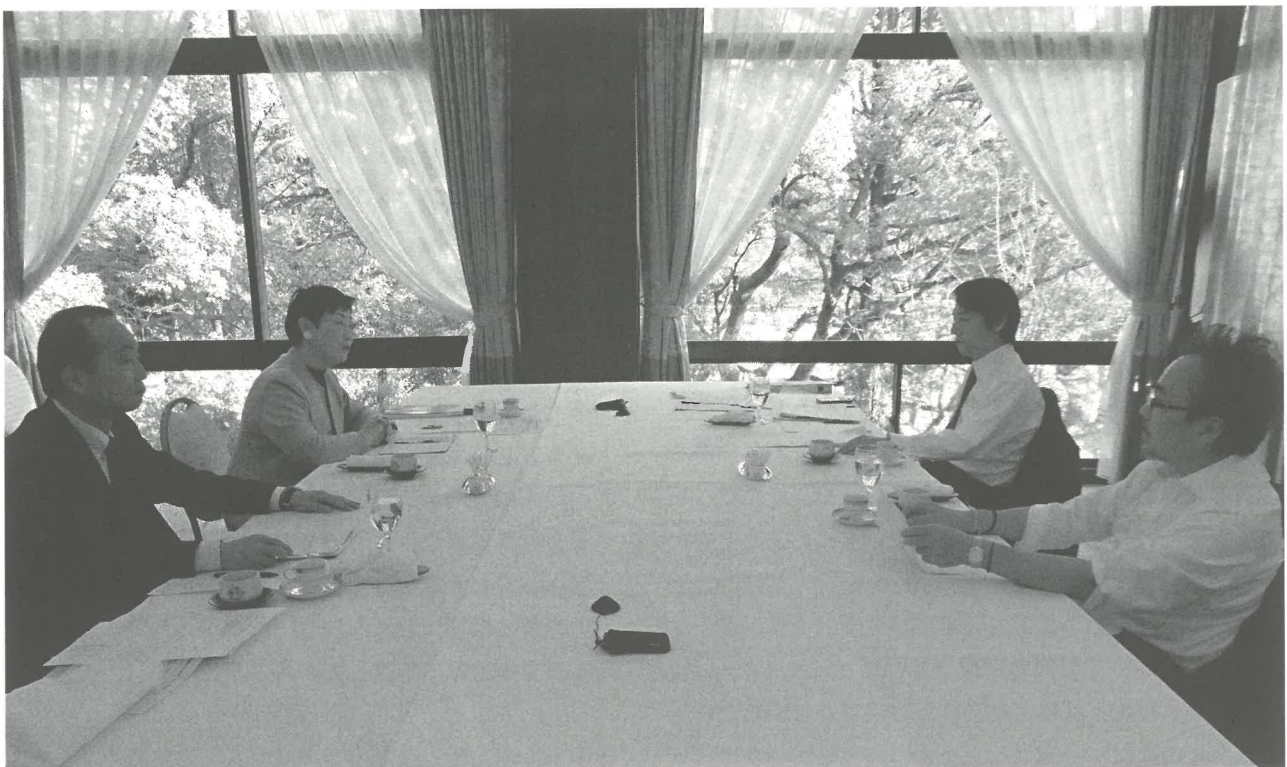
インパクトを与える可能性があることに強い危機感を抱いています。

私たちが政策として取り組んでいることは3点あります。一つは、どうやって介護の世界に人を増やすか。二つ目は、どうやって質の向上を図り、介護職として働くことへの社会的評価を高めるのか。そして三つ目は、それに対する労働環境や処遇を含めた環境整備です。これらを言い換えるならば、介護の世界で生きる人が社会全体で大切にされるような社会にしていこうという気持ちで取り組んでいます。

平たく言えば、山は高く、美しくなっていくとともに、裾も広くなっていく必要がある。すなわち、山が高くくてきれいなことにおこがれて、人が入ってくる、という力学を働かせていきたいと思っています。スキルや専門性を持った仕事としての地位を築く、あるいはロールモデルを見せていくことによって、多くの人が山に入ってくる、という形にしたいのですが、今現在を見ると、山を高くする前に、とにかく山に入る人を増やさないと意味がないだろう、という意見も多くなっています。

**栃本:** 養成施設は大学や短大、専門学校ですが、18歳人口の現状を考えると、18歳の人を入れるというコンセプト自体が間違いだと思います。

ドイツをはじめとした老人介護士や、他の外国への



ルパー専門学校などでは18歳の学生はあまり入ってき  
ていません。ヨーロッパもEUになったことで、経済  
的にあまり豊かではないところから労働力が移動して  
おり、北欧やドイツなどにおいても労働力を移入して  
いることは確かですが、中高年の人材活動は継続教育  
しかない、という流れになっています。

継続教育という視点からは、養成施設は18歳の人ば  
かりを入れていくのではなく、一旦資格を取った人た  
ちや、実際の介護の現場で仕事をしている人たち対  
して継続教育をする場にすることは大切なこと  
です。そうでなければ、介護福祉士の養成施設の教員  
の資質が上がりません。

養成施設は、単に18歳で入ってくる人たちだけで経  
営するという発想を早く離脱しなければならないと思  
います。

また、介護や看護の資格をもって、現場で仕事をし  
ている人たちに対する、すなわち経験目標をもった専  
門職に対して、再教育・継続教育・展開教育をすること  
がドイツでは行われており、その際、マネジメント  
について学ぶことによりマネジメント能力を高め最新  
の介護方法とエビデンスに基づく介護という観点から  
知識やスキルを再整備するのが履修プログラムとして  
位置づけられています。

**田中：**実際に採用する側の視点から考えると、介護を行  
ううえでの一定のスキルを持ち、かつ人に対するちゃ  
んとした視点を持たない人は採用しません。人数を揃  
えるだけであれば良いですが、利用者に何かあったと  
きのクレームなどがあるわけで、それが出る原因が職  
員なのならば、そのクレームが出るような人は採用し  
ないというのは、採用の原点です。

もう一つの議論として、「人がいない」と事業者側



田中雅子

は言いますが、介護保険事業所は働く人がいなかった  
ら報酬請求できません。それをふまえると、事業者の  
人たちが「人がいない」という議論をするのは、事業  
拡大するから人がなかなか集まって来ないのか、ある  
いは、人員配置基準は満たしているが専門性の高い介  
護職がないという意味なのか、そこは明確に分けな  
いといけません。

大切なこととして、働く側は、お金という面もある  
とは思いますが、良い仕事がしたいという思いを持っ  
ている人がいっぱいいますし、やりがいを持って仕事  
ができるだろう、と思える条件を経営側も打ち出せば  
人は集まると思います。

#### (介護福祉士の教育)

**田中：**社会では未だに介護が単純労働と見られている、  
という現実を変えていかなければなりません。「介護  
の見える化」をする必要があります。専門職による介  
護はそうでないものの介護とは違うということにつ  
いて、学問的な領域で踏み込むことも大切ですが、私  
は実践の場で変えていかないといけなく感じしてい  
ます。

例えば、「あそこの事業所はいいよね」という評価  
の裏には、資格職がいるだけではなく、尊厳の保持と  
自立支援に根差したスキルや知識を持った人がいるだ  
とか、事業所自体が研修の受講を応援しているだとか、  
そういった具体的なことがあります。そうしたさまざ  
まな視点から、介護職の質をどう育てていくかとい  
うことがわかるようにしていくことが重要です。介護福  
祉士の資格を取得したのは良いけれど、資格職の責務  
という点が育っていないことが残念だと思います。

現場の人の声などを聞いていると、事業者が自らの  
人材を育てるという努力についての現状は2極化して  
いると感じます。事業所においては、介護の仕事につ  
いての明確な理念を示したり、それに沿った職員を教  
育するといった点を、もっと見える化したほうが良い  
のかなと思います。

**栃本：**老健施設では介護福祉士に対する教育は結構行わ  
れていて、それは施設長がドクターであることがポ  
イントだと思います。医療の世界は日進月歩なので、施  
設長・病院長自身に、自ら勉強してスキルや知識を蓄  
えていくというプロフェッショナルな精神や規律とい  
うものがあります。そのため、そこで働く他の職種も  
日進月歩の世界に身を置き、努力を続けていくよう  
な、教育的雰囲気がある施設であるべきだという意識

があります。これはとても大切なことだと思います。

別の視点からは、ビジネスや医療の世界には、こういう素晴らしい人がいる、というロールモデルのようなものがあります。そういう世界に比べると社会福祉の世界ではそういったものが少ないことも、教育を考えていくうえではポイントになるかと思っています。

介護に求められるニーズが変化しているのに、実際の現場に教育的環境がないということと、高齢者介護の世界では、トップというかマネジメント層が、必ずしもそういうものに対応していくような人たちになっていない、ということは課題だと思います。

施設長を含め無資格の世界だったわけです。出発点として、また長らく資格を前提にしなかった世界であったことが、定着化が進まなかった、そして今日においても介護福祉士やその制度そのものについての疑問が出される原因・背景でしょう。ドイツでは、そもそも老人介護士の役割や機能、資格制度について疑問など出ません。専門資格の世界、業務の明確化があるからであり、かつ看護とは違う役割があるということがはっきりしており、また識者もわかっているということですね。

**武内：** 個々人のスキルという要素に加え、医療福祉職の潮流として、マネジメントの視点を取り入れていく動きができています。例えば、イギリスではGP（General Practitioner：総合診療医、一般開業医）が昨今一生懸命にMBAに通っています。そこで、限られた資源をいかに効率よく配分化するか、というところまで踏み込むことで、柔軟なサービスを実現しようとしています。ですので、日本においてもマネジメントには取り組む必要があると考えています。

また、もう一方では、日本の介護の世界はアートからサイエンスに移す、すなわち、技術や技能を体系化された知識へと移していくプロセスができていないと思います。これには二つの求められるものがあると考えており、一つは、体系的な知識をもとに、これからの認知症や地域包括ケアなどのニーズに対して対応できる。すなわち、しっかりとしたシステムチックな知識のうえで、それをいろいろなニーズに使っていき、それを進化・向上させていく、というスキルの面。

もう一つは、プロフェッショナル集団として、常に向上していくことや、あらゆる人に対してわかりやすく専門的なことを伝えていく、あるいは相互に助け合って切磋琢磨していくなどの精神や規律をつくって

いくということが本来的には求められていると思います。

ただ、介護業界を担う人々については、誤解を恐れずに言えば3種類のタイプがあると思っており、①介護に対する情熱・成長意欲がある「介護で生きるタイプ」、②大きな成長意欲はないものの、良い仕事だからやってみよう、という「世のため人のためタイプ」、③あてもなく仕事をするぐらいなら介護で働いた方が良い、という「止まり木タイプ」、の3種類です。

介護の世界はこの3種類が混在しており、この状況をどうしていくか、という問題もあると思います。これらのタイプが混じっている世界だということを前提に考える必要があると考えており、同時に、みんなを「介護で生きるタイプ」に変えていくことは現実的に難しいと思っています。そのため、それぞれにとっての働き方は変わってくるのではないかと思います。

#### （今後の高齢者像）

**田中：** 過去の高齢者像は、もの言わぬ高齢者でした。そもそも介護は家庭の中にある、という時代だったので、権利としての介護というものを高齢者自身も考えておらず、何も言わず、なされるがままの介護になっていました。

その後、団塊の世代が日本の教育や文化、それらの価値も含めて社会を変えてきたことは事実だと思います。しかもそれは、塊として日本社会を動かしている世代だという点がポイントです。ごく少数ではなく、塊として、同じような価値観と教育背景とか文化を共有した人たちが、これまでどおりの高齢者と同じにならないことははっきりしています。

苦情件数やその内容を見ていると、今でももう徴候は見えています。苦情の件数自体が確実に増えてきていることに加え、その内容は昔みたいに「気を付けてね」程度ではなく、「どうしてくれるの」というレベルの苦情、あるいは、なぜそうなったかの説明を常に求めてくるように変化してきています。つまり、納得できないことについては同意しない、という姿勢です。

また、高齢者に限らず、その家族においても考え方が変化してきています。団塊の世代が高齢者の意識を変えるけれども、その子供たちはそれを超えるような感覚を持っていると考えられます。

**栃本：** そうですね、もの言わぬ高齢者から、今後の団塊の世代への変化はものすごく大変なことだと思います。ヨーロッパはベビーブームの時期がなだらかで、

厚みがありますが、日本では一気に広がり、すぐにベビーブームが終わったという経緯があるため、1～2年で大きく増えて塊となっている。その塊が社会を変化させる力というのは大きいわけです。その人たちがこれから高齢者になりますよね。

昔の、高齢者はおとなしくてなされるがまま、という時代から、今は消費者というか、ものを言う高齢者になっています。単純に気の毒なおばあちゃんのお世話を、という世界ではありません。介護する人間は、本人や家族に対する説得・説明ができないといけないので、コミュニケーション力やかわし方を身に着けていないと、まずできません。感情労働や感情社会学が必要といわれるゆえんです。

(課題の解決に向けて)

**武内**：介護福祉士という仕事は、今後、どんどん専門性を高める余地もありますし、その人の人生をコーディネートしたり、プライドを持って生きていくことをサポートできるという点において、とても可能性があると思います。現場で話を聞いても、そこにやりがいを感じ、日々努力している、という方は多数おり、私はいつも感銘を受けています。

しかし、掲げている理想と、今の足元の現実に結構乖離があることも、やはり冷静な目で直視する必要がある、正直、いろんな話を聞いていると、介護福祉士とそうでない人の差別化はできておらず、認知度も不十分という現実があると感じます。また、皆さんのようにトップリーダーの方もいらっしゃれば、別に介護福祉士だからなんてことはないという人の二極化が進んでいるのではないのでしょうか。どんな職種でもそうですが、今はそれが混在していて、介護福祉士像が世の中にも伝わりづらいし、メッセージになっていないことに問題があることは直視しなければなりません。

では、なぜ今差別化できていないのか、なぜ混在している状況があるのかということは、いろいろな原因があると思いますが、私はやはり、事業主側・介護福祉士側の両方にあると思います。

まず、事業主側の理解が十分でないことがあげられます。まず、ケアとか介護をしたことがない人がリーダーになっていることは往々にして多く、そこに対してのシンパシーや理解がない。また、介護保険制度の前、措置の時代から肅々とやってきたやり方というもの踏襲しようというマインドも非常に強いのではないのでしょうか。私はここに対しては、しっかりとメッセージを発することも必要ですし、あとは現場のケア



武内和久氏

を行っている人が管理職になっていくという道筋をつくることも大切だと思います。ただ、経営者の人たちにも世代交代が進んできているので、新しい感覚を持った人たちも増えてきています。その人たちとうまく協働していく、ということが必要だろうと思います。

働いている介護福祉士本人たちに目を転じていると、おそらく学んだことを活かそうと、介護福祉士としてのスキルをうまく現場に適応しようと努力されている方もいらっしゃるものの、そうでない方もいると思います。努力しようとしていない人は仕方ないですし、努力しようとしている方も、途中で幻滅してか疲弊してか、やめてしまう、安きに流れているのではないかと、ということは考える必要があります。今の状態は介護福祉士の方が力を発揮しようと思ったとしても、力を発揮し、それが認められるという状況が、広く浸透していないのではないかと考えています。なので、この事業主のもとでは力を発揮できないとか、幻滅・疲弊して職場を変えてしまうという業界構造につながっているのではないかと、という危機意識を持っています。

ではこれはどうするかということですが、今この混在した状態、あるいは介護福祉士と縁のないような、スキルも意欲も乏しい人が同居している状態で、どうしていくのか、という問題がありますが、いくつかやり方はあると思います。

一つは絶対数を増やすということことです。すなわち、心ある介護福祉士、少なくとも介護福祉士たちの割合を増やすことにより、介護業界の風景を徐々に変えていく、という話ですが、こういうやり方は時間がかかります。

二つ目は、報酬を付けるなどの、何らかの評価をする。これは直線的な議論として出る議論です。

三つ目は、やはりプロフェッショナルリズム。もう一度、介護福祉士の皆さん自体が、常に学び続け、成長し続ける集団に、また、高いアンテナを持って、いろいろな領域、地域包括ケアや医療との接触もそうですし、経営やマネジメントもそうですし、異分野、他の領域とのつながりをつくっていくプロフェッショナル集団としての道を確立していくという話です。

私はこの三つのやり方しかないと思います。三つ目のプロフェッショナル集団に生まれ変わっていくときのコアになるのが、日本介護福祉士会だと思います。

## 求められる介護福祉士像

**武内：**今後、介護福祉士をはじめとした介護職の方が、相手にとっての介護福祉士ではなくて、地域のための介護福祉士という形になっていくことが大切だと思います。これは、先ほどの介護業界を担う人の3種類のタイプでいう、止まり木的に働いている人たちにも働くことや成長することの意味を与える存在という視点からも大切です。

また、今後、地域支援事業などに移行していかなくで、介護保険の枠の外でNPOや地域住民、ボランティアなどとうまくコラボレーションしていく必要があります。その中で、リーダーシップを発揮し、取り仕切って、地域の中で介護というものを浸透させていくという役割もあると思います。

**栃本：**名称の話になりますが、介護士でも介護技術士でもなく介護福祉士なのです。なぜかという、介護福祉士には、介護行為を通じて人の生活とか態度などを変える力、支援する力があるからです。

介護福祉士は、身体介護や生活支援などの介護行為を通じて、相手に利得を最初に与えてしまうんです。これはすごいことで、その利得によって、その人の状態とか意識とか生活を変える力があるのです。このことの持つ意味はととても大切で、だからこそ単なる移乗の技術とか車椅子はこう押すとか、そういう話ではないのです。

その、変える、支援するという部分が福祉です。援助技術論的なものや感情労働的なものなどが合わさったものです。

先ほどの話ですが、医師や弁護士などのプロフェッショナルという人たちは、学校を卒業した後も自分で勉強して、知識をリニューアルしています。それが責



栃本一三郎氏

務です。これは当然のことで、そうじゃない人はプロフェッショナルとは言えません。

ヨーロッパの大学の起源というのは神学と法律と医学、この三つです。今は職業化していますが、元々これらは無償の行為で、元々が社会に対して善をなす、ということ为前提としています。この部分というのはとても大切なことで、優しい気持ちで「やりましょ」とか、そういうことではなく、もっと本質的にそもそも向社会的なものだということになります。

介護福祉士であるということの所以の理解と、プロフェッショナルの規律を持つ介護福祉士が、今後求められていくと思います。

**石橋：**資格を取ったらそれで終わりではなく、常に世の中のニーズにあわせて、知識や技術を高めていくことは必要です。他の専門職もそうでしょうが、介護福祉士が専門職として社会に認めてもらうためには自己研鑽を継続し、時代のニーズにあわせて役割を進化・発展させていくことが大切です。

**田中：**人間の持つ多様な価値観や性格、人格を理解したうえで介護行為を行うという、その教育をしっかりと行い、例えばこれからの団塊の世代、ものを言う世代、意見を持ってイヤなことはイヤという人の疑問や質問などに答えていかなければなりません。

人間はどんな状態になっても意思をずっと持っているし、ある意味では表出したい、伝えたいんです。受け取るケア職側が、その人の声なき声、意思を受け取ることができなければ、介護されている人は不幸だと思います。さまざまな意識やニーズに対して、それをちゃんと理解し、受けとめたケアを実践できるようになることが、介護福祉士に求められる専門性の一つで

す。

ところが、介護福祉士制度ができて25年経ち、100万以上の介護福祉士がいるにもかかわらず、なぜ介護福祉士にプロとしての認識が生まれないのかと思います。例えば、実務者研修について、「時間がない」「お金がかかる」などの意見を耳にします。もちろん、お金がかかります。人の何かした行為に対して無償ということは現代社会にはありませんから。ただ、そこだけを理由として、実務者研修が「なくてもいい」みたいなことを論じられることは許せません。

私は、ケアする人も美しくなければいけないし、ケアされる人も、ケアされることは決して不自由なことでも大変なことでもなく、ケアを受ける状態でも美しく生きていけるということを示していくことが大切だと思います。そうしなければ、ケアに対する評価は上がってはいかないと思います。

## 日本介護福祉士会発足の経緯・ 当時の様子

**石橋**：介護福祉士が誕生したのが平成元年ですが、その年に全国に先駆けて介護福祉士の職能団体として香川県で介護福祉士会が誕生しました。当時、介護福祉士という資格はできたけれども、その役割や専門性は今後どうなっていくのか、ということを議論したときに、「この制度をつくったのは国だから、介護福祉士の社会的評価を高めてくれるのは国ではないか」という甘い期待はありました。しかし、他の専門職能団体の歴史などを見ると、やはり、自ら専門職能団体をつくり、活動をしていかなければ、専門性の確立とか社会的評価の向上にはつながっていかない、ということをお互いに理解しあったため、職能団体の設立に至ったということです。

そして、各都道府県でも順次、介護福祉士会が設立され、全国の半数近く、介護福祉士会が設立されたところ、平成5年に日本介護福祉士会の設立準備会というものが設けられました。当時、厚生省の社会福祉専門官であった栃本先生の働きかけなどもあり、全国組織の準備会が動き始めました。その中から7名の準備会の幹事が選ばれました。その中には初代会長となった田中名誉会長や、私もいましたが、幹事となった7名が中心となって、旅費なども自己負担しながら、日本介護福祉士会を設立するにあたって、他の職能団体の定款や活動内容などを参考にしながら、全国組織の

準備を進めてまいりました。そして、平成6年の2月12日、東京で大雪のなか、介護福祉士の職能団体として日本介護福祉士会が設立されたのです。

**田中**：介護福祉士の制度が始まったことで、周囲からの期待感、また、それに対する責務を非常に感じました。しかし、継続教育という視点から、それを保障する場もないですし、自らも努力をしなければならなかった。そうした経緯があり、富山の場合は、自分たちで学びの場をつくらうということで、職能団体を立ち上げました。介護という仕事を選んだ自分たちに対して、「資格を取ったことで、少なくとも変わらなければならない。自ら変わらなければならない。」という熱い思いを持っていたと思います。それが突き動かしてきたと思っています。

おそらく47都道府県での発足においても、その背景には、資格を取ったことに対して社会から個人に対する目というものが注がれて、それがあったことによって、自ら学ばなければならないという積極的な自覚を持っていたということがあるのだと思います。

日本介護福祉士会の設立に伴い、みんなのために自分たちがどうあるべきか、を議論してきました。みんなというのは、何よりも「ケアを必要とする人たち」、そして、「資格を持った我々」です。

その後、47都道府県が全て加入するまでに5～6年かかりました。それぞれの都道府県において、地域の事情とか福祉の状況とか、事業者の人たちの理解とか、そういったものに影響されて時間はかかりました。日本介護福祉士会が社団法人を取ったときが、ようやく一つになったときだと思います。

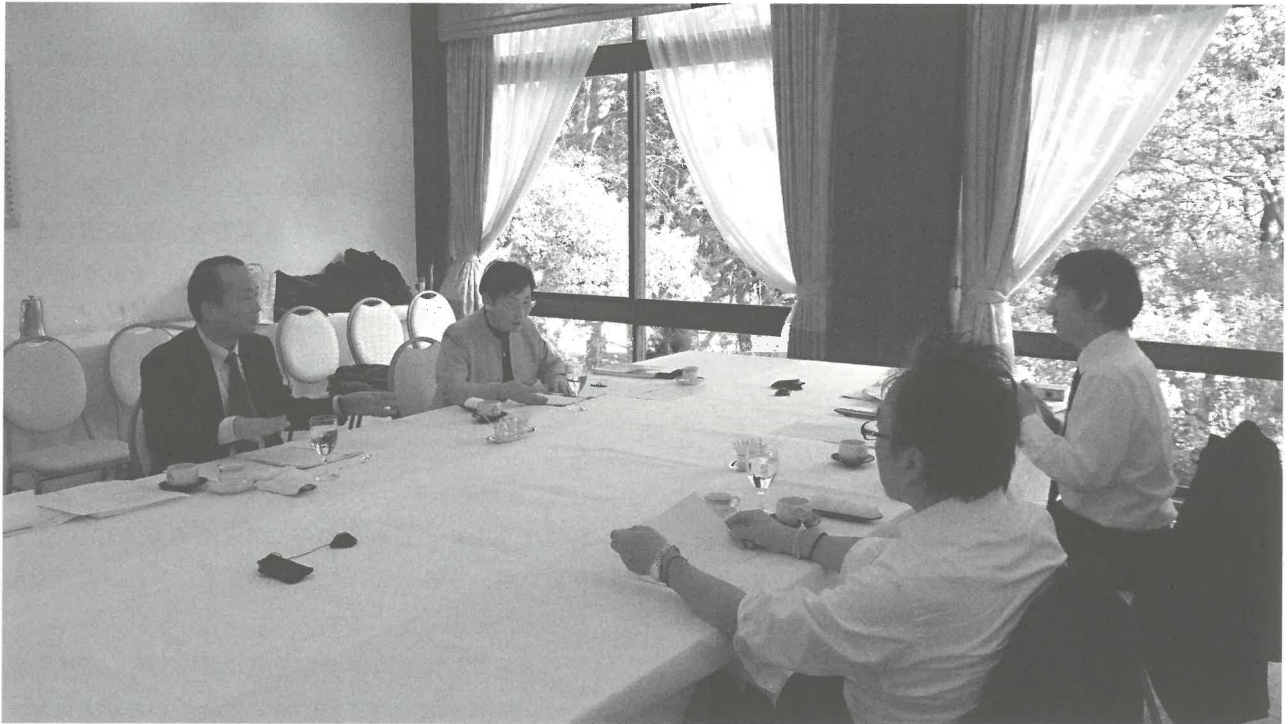
時期は前後しますが、学術集会として日本介護学会を立ち上げました。そのほか、国際交流として、ドイツの老人介護士の団体とも交流する道を拓いてきました。それは誰かにつくってもらうのではなく、自ら行いました。

これらは全て、当時の熱い思い、日本の社会の介護を私たちが先頭に立って変えていきたい、という強い思いから行ってきたことです。

## 日本介護福祉士会の課題

**栃本**：これまでの日本介護福祉士会は、外部の団体や介護福祉士たち、さまざまな関係機関に対しての「発信力」が弱かったと思います。もっと耳に届きやすいよ





うなロジックで話を進めることについて、心しなければいけないのではないのでしょうか。

**田中：**先ほどの話とつながることで、「みんなのために、自分たちがどうあるべきか」と議論してきたはずなのですが、何となくそこが見えなくなってしまった、ということが、日本介護福祉士会の問題だと思えます。

介護福祉士の制度の開始時は、試験に合格すれば新聞に名前が載る時代であり、自分が見える化されていることによって、強い責任感を持っている人たちが生まれていたと思います。しかし、現在は何万分の1でしかなく、かつ事業所にもいるのが当然という風に変わってきました。そのため、一人ひとりの責任と自覚の中で質を向上させるのではなく、マスとして、多くの人たちが専門職としての自覚を持つために、誰が何をすべきかということも必要かと思えます。

**武内：**そういったことも含め、日本介護福祉士会の創立から20年たった今こそ、もう一度介護福祉士の果たすべき役割について、再確認・共有をしていく時期にきているのではないかと思います。

---

## 日本介護福祉士会及び 介護福祉士への今後の期待

---

**田中：**道を拓いていくための努力は細々とでも良いから、絶対に続けてほしいと思います。なぜなら、それ

は国が支援するものでもなく、職能団体が自らの責任のもとにやる必要があるからです。介護福祉士の職能団体は私たちしかないわけですから、前の道は常に更地、誰も足跡を付けていない道を歩かなければいけない。それこそが職能団体が歩む道です。

また、常に変革していくケアを受ける人たちに合わせていくため、そもそも「誰のためのケアなのか」ということと、「誰のために我々は存在しなければならないか」ということの議論は、繰り返ししてほしいと思います。

間違えてはいけないことは、日本介護福祉士会だけで道を進んだり拓いたりするのではないということです。都道府県の歩みがあって、住民のニーズとか、ケアのあるべき論をちゃんと持って伝えていくことで、はじめて日本介護福祉士会が前を歩けるのです。このことは、日本介護福祉士会として石橋会長は強く伝えたいと思います。

都道府県も含めて、職能団体のトップリーダーの皆さんにお願いしたいと思うことは、その意見は個の意見ではない、という自覚を持ってもらいたいです。公に立って、ケア論も含めて、我々介護福祉士は誰のために、何のために仕事をしているのか、ということに常に日本介護福祉士会の会員だけでなく、どこに行っても伝えるだけの姿勢を見せてもらいたいです。

私は常に、背中を見せなければいけないと考えてい

ます。トップリーダーは常に介護に関する優しさと厳しさと、そして何より専門的なケアが実践できるということの背中を見せる存在でなければなりませんし、そうでなければ人は動かさないとします。人を動かすということは、感動を与えることです。そのための実践がなければ、誰も感動なんて受けとめないと思います。

これからも、日本介護福祉士会は多くの介護福祉士の先頭を常に歩いてくれる存在であるべきなので、その背中が美しく、かっこよくなければいけない。疲れ切って大変だ、お金がない、なんてことは強調しないでほしい。そうでなければ、介護を受ける人がかっこよくなれないからです。

**析本：**本来、日本介護福祉士会は介護という領域のプロフェッショナルが、自覚を持っている人が入っているところです。現在、百数十万の介護福祉士がいて、介護福祉士じゃない人もいることを考えると、会員の数は少ないかもしれませんが、今は仕事をしていない人も含めて、介護福祉士に働きかけていくことが大切です。それと同時に、介護の領域で仕事をしたい人やヘルパーなどの、まだ介護福祉士の資格を持っていない人に対しても、介護福祉士として社会にも認められるようなものを提示していくことが大切ですし、そのためには会員のためだけの日本介護福祉士会であってはいけません。私の言い方ですが、介護福祉士になって、一人称的に「誇りを持ってできる」、自分の力をしっかりとできるためのものがある、二人称的に、相手から「介護福祉士はこれができる」として認識され、相手からリスペクト・是認される。三人称的には「社会的な意味」で彼らは彼女らは専門職として是認されることです、これら三つの是認が必要です。そのために目に見える形にしていくことが重要で、自ら自信を持って介護福祉士の業務が完璧にできる自己是認と二人称、三人称の是認が認定介護福祉士という取組なのです。付帯決議に示された取組でもあり、社会保障制度改革国民会議で指摘されているキャリアパスの形成の必要性に対する一つの答えなのです。

それと、日本介護福祉士会は公の器を借りているという認識を持たなくてはなりません。公の器を社団法人として扱っている以上、自分勝手なことや自分のことばかり言うてはいけません。それを扱っている各県の会長もそういう立場です。日本の介護を一番身近

に感じ、かつ、利用者が一番近くにいる専門家であり、同時に人材でもあるという自覚を持ち直すことが必要です。

職能団体のない専門職はないですよ。それはやはり、プロフェッショナルとして常に自分たちを振り返るためには、ある種の形がないと難しいのだと思います。その形としての職能団体の役割は大変重要です。

あとは、介護福祉教育、その教育のあり方や仕組みなどについても、自分たちの実践の中でこういうことを考えなければいけないという発信をすることも重要です。真摯に仕事をしていたら、疑問に思うことはあるはずなので、そういう点について発信をして、みんなで日本の社会の介護を良くしていくという責務を果たしていくことが重要だと思います。

何よりもこれから人口が減り、労働力が少なくなっていくという社会の中で、介護には限りませんが福祉を考えると、日本の社会の質というものをどう支えるかということも重要なことです。

武内室長の話にもありましたが、介護の領域というのは介護で生きるタイプ、世のため人のためタイプ、止まり木タイプのそれぞれのところで意味のあることが成し得る仕事です。そうした点からも、日本の良き形での雇用形態をつくれるものになると思っています。それぞれのタイプに働きかけることはできると思います。

ケアという領域は、ロボット相手ではなく、人と接する・かかわるから、これの持つ人間教育力というか、開発力というものがあります。される人だけでなく、する人に対して与える影響力があります。過去にドイツに行った際、介護の専門学校には若い人が少なく、中年以降の男性が多くいました。その理由を尋ねたら、当時のドイツではツイヴィルディーンスト制度というものがあり、大学生時代などに1年間兵役代替業務として福祉の領域で仕事をするんだそうです。その経験をしたことで、機械相手ではなく人間相手の仕事がしたいと思い、専門学校に入り直している人が多くいました。そういう意味ではヒューマンな仕事だと感じます。

これからの社会の中で、福祉の領域はとても大事な領域です。20周年という区切りに、本当の意味での介護福祉士の人たち、資格はあるけど働いていない人たちも含めて、そういう人たちにとって頼りになる団体として、また、若い人たちだけではなく、中高年の人や高齢の人たち、そういう人たちが社会の支える

側になっていく時代だから、いろいろな形で介護に関連する人たちを育てる、そのような広い視点にたった、そしてそのための日本介護福祉士会になってほしいと思います。

**武内：**日本介護福祉士会については、僭越なことは申し上げづらいですが、外的要因に依存しては本当の意味での発展は望めないと思っています。

私は、強い日本介護福祉士会に、日本介護福祉士会は、なってほしいと思っています。そのために今後期待したいポイントとして、五つ考えています。

一つ目は、創立20周年というところで、もう一度ここで、ビジョンを明確に再構築していただきたい。どういう団体、どういう職能団体であるか、ということを再構築して、社会での立ち位置を明らかにして、共有すること。これが大事ではないか、これをされたら良いのではないかと思います。

二つ目は、現場とのつながりです。現場で起きている問題をうまく吸い上げて、それを伝えたり、それをみんなで解決するような機能。現場とのコミュニケーションをもっと強くするのが良いのではないかと思います。

三つ目は、巻き込む力です。中央で考えていることに対して地方を巻き込む。また、地方で考えている良いことに全国を巻き込む。あるいは介護福祉士以外の職種を巻き込むといった、みんなを巻き込んでいく力を持たれたら良いのではないかと思います。

四つ目は、つながる力というか、引きこもりにならない力といえますか、他の団体もそうですし、あるいは民間企業、経済界もそうかもしれませんが、さまざまな横との連携をつくり出す力です。横に手を伸ばしていき、そこと協働し創造していく、という横つながりの力を強化したら良いのではないかと思います。

五つ目は、やはり発信力です。介護福祉士が何を担われているのか、どこをめざされているのか、ということをもっともっと発信し、その発信を積み重ねることによって、会員も増えるでしょうし、社会での共感も得られていくのではないかと思います。

私は、介護は「日本人の仕事」だと思っています。海外に行った際の実感として、介護について、世界は日本がどういう風にやっていくかということを見ています。それは、単に高齢化が進んでいるから、というものを超えて、このような領域は日本人の性質的に強いはずだと思っているし、すごく期待感があるわけで

す。世界の期待に応えるためにも、日本の介護・ケアをきちんと確立させることが重要です。そのための中核として、介護福祉士の役割が大きいと考えています。

日本人は繊細さと丁寧さにおいては世界随一だと思います。ですので、介護というサービス、ケアは日本人の国民性にすごくフィットしていて、日本人以外にこの未踏の領域を切り開く力はないというぐらいに思っています。その中核を担える介護福祉士の方々は、日本を代表した産業としての誇りを持ってやっていきましょう、と伝えたいと思います。

また、やはり人間の仕事である、ということです。どんなにインターネットやロボットや機械が発展し、世の中がわかりやすくスピーディで快適になっても、人に対して安らぎを与えたり安心感を与えたりするという仕事は、絶対に人間の仕事として残ると思います。それはまさに、介護というのは未来永劫絶対なくなることはない仕事。その中心的な仕事になるということはあると思います。

介護というものの自体はまだ歴史は短いですし、介護保険自体もまだ短い。ですので、今現在できていないからといって悲観する必要はあまりないと思います。伸びしろがある領域なので、これから皆さんでいろいろなアイデアをトッピングして、育てていけば、どんどんレベルアップしていく、発展していく世界になるのではないかと思います。

**石橋：**本日は介護福祉士制度、また、介護福祉士や日本介護福祉士会の今後のあり方について、示唆に富んだご意見をいただき、ありがとうございました。日本介護福祉士会としては、20周年を節目として、皆さま方の貴重なご意見を基に、専門職能団体としての理念を再確認し、今後も、介護福祉士の仕事が魅力ある職業として確立するよう、介護福祉士の社会的評価の向上をめざし、専門性の確立、キャリアパスの構築など職能団体としての役割を推進してまいりたいと思います。

ありがとうございました。

## 第2章

# 「介護の現場に向き合う」

～介護福祉士の意見から今後の日本介護福祉士会の取組を考える～

日時：平成25年12月8日（日）

場所：日本介護福祉士会事務局 2F 会議室

司会：三橋 一久（日本介護福祉士会常任理事、広報委員長）

出席者：青柳 久実（山梨県、訪問介護事業所勤務、経験年数6年）

上村 淳（大阪府、特別養護老人ホーム勤務、経験年数9年）

後藤 良彰（大阪府、グループホーム勤務、経験年数13年）

酒井 三恵子（群馬県、介護福祉士会事務局、経験年数6年）

八須 祐一郎（千葉県、特別養護老人ホーム勤務、経験年数16年）

三橋：日本介護福祉士会も創立20周年を迎えて、介護福祉士の現場について改めて見直し、介護福祉士及び介護福祉士会のこれからを考える機会としたいと思います。座談会として日々、介護の現場で活躍されている介護福祉士の方にお集まりいただきまして「介護の現場に向き合う」というテーマでお話を伺いたいです。

まず、「ご自身の介護の現場」を振り返っていただきまして、それぞれにお話をいただきたいと思います。

### 自身の介護現場への向き合い方

青柳：

（利用者の意見をサービス提供する側がどれだけ共有し合い、反映できるか）

訪問介護は、自宅へ訪問して身体介護や生活援助を行う仕事で、排泄介助や入浴介助、買い物や一緒に調理をします。現場では訪問介護員が直接ご利用者の本心を耳にすることがあります。「おしっこ漏れちゃった」「腰がすごく痛い」「家族に冷たくされている」「無視されている」など、現場ではこういう訴えを聞く立場にあり、それを事業所のサービス提供責任者に報告します。しかし、ケアマネジャーが訪問しても、ご利用者はなかなか本音を話さないことがあります。

現場の訪問介護員は、ご利用者の言葉や様子についてわかりやすい報告をすることが大事だと思います。ご利用者に寄り添った立場からの確でわかりやすい報告をすることで、情報の共有ができます。もちろん、責任者とケアマネジャーの情報交換といった日頃のコ



司会の三橋一久

ミュニケーションも大切です。

（登録ヘルパーは直行直帰のケースが多く、介護手法を学ぶ環境になっていない）

私の事業所の登録訪問介護員は直行直帰の形式をとっています。メリットとしては、時給が施設職員と比較すると高いことです。時間も融通がきくので、子育て中のお母さんや年配者なども働きやすいと思います。

デメリットとしては、他の訪問介護員の介護手法を参考にできないことです。一人のご利用者に何人も訪問介護員が対応していますが、他の訪問介護員が介助している最中、私は違うご利用者のところで仕事をしているので、どういう介助をしているのか実際は見えません。自分の介護方法が適正なのか、見極めができないことがマイナス面です。チームで一人のご利用者に対し、どんな手順でどんな声掛けをしているのか、身体介護では訪問介護員の体格によって介護方法が変



青柳久美氏

わる場合もあるので、統一する部分とそうでない部分などの介護内容を検討する担当会議がとても重要になってきます。

**(他法人である訪問看護などと上手に連携することが難しい)**

終末期のご利用者の治療方法は、状態によって頻繁に変わる場合があります。治療や介護方法に関する連絡は訪問看護事業所の責任者からケアマネジャー、訪問介護事業所の現場の私たちに情報が来ます。情報がリアルタイムではなく、密接にならない場合があります。身体介護の時間は30分程度なので、その間に訪問看護と効率の良い連携により状況に合った介護内容になります。例えば、訪問活動記録票を使い、訪問看護に「何か活動に変更があったら一言書いてください」など、お願いする方法もあります。このように現場で直接情報共有し、限られた時間の中で密度の濃い介護ができれば…と思っています。

**三橋：**訪問介護の立場から、いろいろな視点で発言をしていただきました。

**上村：**

**(ユニットケアの利点、内包する問題と解決すべき課題)**

少人数の利用者が集まってケアをするユニットケアには、メリット、デメリットの側面が強くあります。メリットは個別性を重視しているところで、利用者に向き合う時間をたくさんつくったり、利用者と一緒にケアをしたり、支え合ったりという部分です。デメリットは、行政が定める人員配置の基準の部分です。日々の現場の人員配置の中では、無理が生じていると感じています。ユニットケアでは、利用者の生

活によって勤務時間をあわせる場合があります。時間帯によっては、一人で十人弱のお年寄りのケアをすることになる時間がどうしてもあると思います。基本的にうちの施設では1ユニット二人で対応していますが、二人であっても早出、遅番という業務の形態がありますので、どうしても一人だけで業務を行う時間のほうが多いです。ですので十人弱のお年寄りを介護する際は、一人ひとり丁寧に向き合う時間がどうしてもなくなります。その結果、ゆとりがなくなるので画一的なケアになりがちになります。利用者が能力的にフットレストを上げることができるのに、時間に追われているときは職員が代わりにやってしまう。できる能力が奪われてしまっていると、痛感している部分があります。

介護福祉士の倫理要項の中にも利用者本位でいること、自立支援を促すこと、という項目があります。それが本来やるべき部分だと思いますが、限られた時間帯しかできていないのが現状です。

うちの施設は特別養護老人ホームですので、入居する利用者は基本的に介護度4～5の方が大半になります。ユニットケアにおいては、一緒にお食事をつくって食べたりなど、利用者とともに生活を歩むことがメリットになっています。しかし、やはり重度の方と一緒に何かに取り組む際は、どうしても見ていてもらうだけになることもあるかと思います。拘縮が強くて手が使えなかったりするので匂いだけ感じてもらう、見ってもらって視覚の部分で感じてもらう、というような形のユニットケアになってしまっていると感じています。

どうしても介護に追われていると、職員の意識の中は業務のことでいっぱいになってしまいます。職員が本来向き合うべき部分を見失い、疲弊してしまっているというのが現状の課題かと感じています。

**(介護福祉士が現場に向き合って仕事するために必要な知識・技術、心構えなど)**

介護福祉士の技術は、経験を重ねていくことで身につきますが、それだけではなく人としての心構えの部分、目配り・気配り・心配りなどの部分も身につけることが大切だと思います。それができる人は、利用者に対してしっかりと向き合うことができ、本当にすてきな介護ができると思います。

**三橋：**人員配置基準の関係ではいろいろと課題がありますが、人件費などの経営面も考えないといけないの

で、なかなか難しい部分ではあります。

後藤：

(人手不足対策と現場の良い雰囲気づくり)

介護職員というのは、利用者の立場や視点に立ったケアを行うというのが前提であります。どうしても時間の制約などでそれがかなえられない部分があります。しかし、そこは限られた時間の中でも、適切な役割分担をしていくことが大事だと思います。私は腕力があるので、入浴介助や移乗などを任せてもらい、私が不得意なところを、ほかの職員にやってもらっています。そういう役割のあるチームワークづくり、チームワークで連携を組んで仕事をしていくことで、利用者にも安心した暮らしを提供できると考えています。そうすれば自然と現場の雰囲気も良くなると思います。現場の雰囲気が良くなることによって、新しい入職者も離職者が少なくなり、結果的に人手不足の解消につながると思います。

(施設理念、さまざまな視点からのケアの重要性)

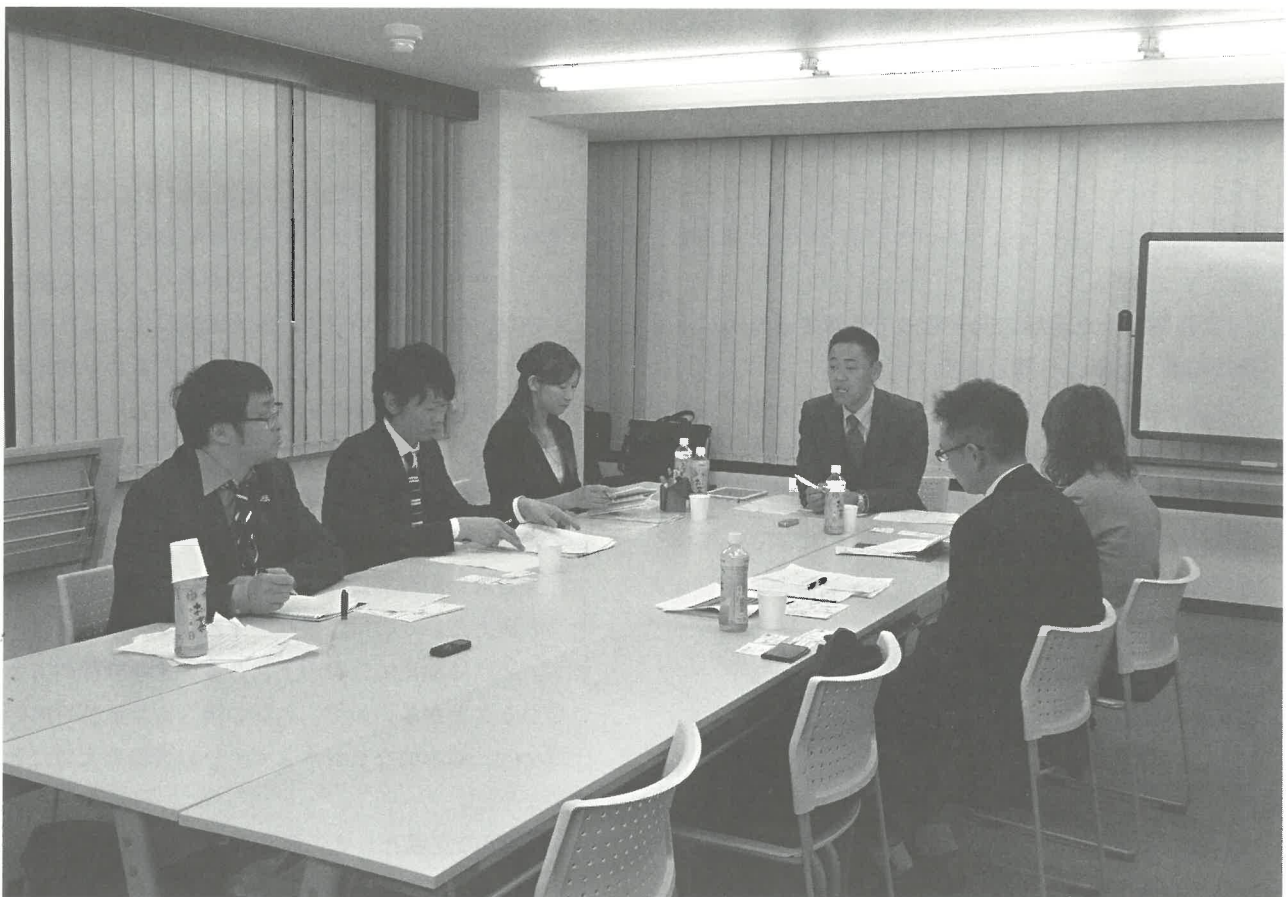
出入口の鍵を掛けることが、イコール閉じ込めてしまうことというあまり良くないイメージがあると思います。しかし、私は閉じ込めるという意味でその作業

は行っていません。なぜなら夜勤帯の職員が一人しかいないときに、安全を確保するための玄関の施錠が必要だと理解しているからです。

介護福祉士は、この人がこうしたからこうする、この人がこうしたからこうだろうという、画一的なケアをするだけでは駄目だと思います。介護福祉士のあるべき姿としては、専門性が問われると思います。その中で利用者の立場に立ったケアをするためには、この方はどういうことを訴えているのか、この方の言葉にはどういう背景があるのか、という視点で見ていくことが大事です。もちろん介護職だけではそれは担いきれないところもあるので、看護職であったり、他職種と連携することも重要になってきます。

(虐待への考え方と対応策)

今回、虐待について職場内で研修を行いました。虐待といっても、暴力を振るうことだけではなく、日頃ケアしている中にもグレーゾーンがあると感じています。重大な事故や事件に至る前のヒヤリ・ハットのうちに気づくことが大事ですが、自分の行っているケアの中で、例えば、ほかの職員や上司などから指摘されたことから気づくということがあります。良かれと思っているケアの中には、多視点からケアを振り返ら





上村淳氏

ないといけないことがあります、そのことを考えないと虐待はなくならないと思います。無意識にやっていることが多いとされていますから、「あなたのしていることは、間違っていますよ」と言わなければなりません。そういうことを職員間、もしくは全体で考えることによって、虐待というものは少なくなっていくと考えています。

また、特養にいましたので身体拘束とはどういうものか知っています。切迫性（命に危険がある）、非代替性（それ以外に替えるものがない）、一時性（今はやってるけども、落ち着かれたら外す）、そういう3つの要件が揃っていないと、拘束はしてはいけないと勉強しました。しかしながら実際は、それらに当てはまらないことが多いです。例えば風邪をひかれているときに拘束していたけれども、今は落ち着いているのにいまだに外されないなどですね。そういうことが、虐待と見なされるケースも多いのではないかと考えます。

（介護福祉士が現場に向き合って仕事するために必要な知識・技術、心構えなど）

技術や知識などは研修や勉強で得られますが、一番大事なのは利用者一人ひとりに対して寄り添うことではないでしょうか。その人の持っている主張や悩みを探り、少しでも理解することで、安心して過ごしていただける、そういったケアを心がけていきたいと思っています。

三橋：そうですね、そういう心がけは大切だと思います。

酒井：

（職員への教育に関する課題）

私が仕事を始めたころは要介護度の重い利用者が結

構いましたけれども、徐々に認知症の方のほうが増えていきました。体は動くけれども認知症が進行し、デイを利用されるようになった方が多かったです。そういう方には介護というよりも、言葉掛けのほうが必要になってくるのですが、職員が新人にそういった技術を教える機会がなかなかなく、人材が育ちにくいという問題がありました。また、デイサービスで介護福祉士の資格を持っていない方が勤務されていたのですが、「私、資格がないのでわかりません」という、消極的で仕事にあまり自信のない方が結構いました。そういう人を対象に、知識と積極性をもってもらうことを目的として、時間外に自由参加という形で募り、週に1回介護の研修をしていました。「この利用者は左まひなので、こういう介助のときにはどういうふうにしたらいいんですか」という声が出たときには、全員で「こういうふうにしたほうがいいと思います」というふうに話し合いをしていました。

（職員同士のつながりがうすい）

職員同士の連携がなかなかとれていませんでした。その結果、利用者がデイに来る日だと思って、迎えに行くと今日はショートでいないというケースがあったり、ケアマネジャーから利用者の予定に関する連絡が来なかったりなど、そういうことが結構多かったです。担当者会議などに参加したときに「連携を持ちたいので、いろいろな情報をください」という話はしていますが、皆さん多忙で、伝え忘れてたりなどもあり、つながりが薄い部分は結構ありました。

（ケアマネジャーの頭越しに連絡をとりにくい）

現場の人間が要望をケアマネジャーに伝えても、ケアマネジャーは現場にいないことが多く、現状を把握していないことが多いです。直接家族に伝えようとすると「ケアマネジャーさんを通してください」と言われたりするケースも多々あり、そこが難しいと感じました。

（介護福祉士が現場に向き合って仕事するために必要な知識・技術、心構えなど）

介護福祉士が現場に向き合うために必要な知識・技術・心構えというのは、勉強をすれば身につくと思います。それに加えて、職務上、さまざまな職種の方とつながることが多いので、名刺の渡し方や電話対応の仕方など、基本的なビジネスマナーの習得も大切だと感じました。

（事務局の立場として、今後の介護福祉士会の組織率を拡大し、事業拡大するために、どのような取組が

必要であるか考えるか)

若い方への介護福祉士関連の情報の周知が不十分ということもあり、なかなか入会や催しに参加してもらえないなどの現状があります。介護福祉士会の話をして、「介護福祉士って何?」という方が現場でも多いと思いました。こういうことから、介護福祉士会の魅力をどんどん広めていかなければ、組織率がアップしないと事務局に入ってしまいました。

**三橋:** 事務局の立場と以前勤められていたデイサービスの職員としての立場でお話いただきました。

**八須:**

(認定介護福祉士(仮称)モデル研修受講者として、地域包括ケアの中で、今後、認定介護福祉士(仮称)が担うべき役割についてどう考えているか、介護福祉士のキャリアパスについてどう考えているか)

認定介護福祉士(仮称)という制度がスタートしたときに、介護福祉士の役割がより際立つようなサポート体制をどのように築いていくのかというのが重要だと思います。認定介護福祉士(仮称)というものが引っ張り役になるのは必要かもしれないですけども、ある程度定着してきたら、今度はフォローに回るような形が必要かと考えます。引っ張る側に立つのも必要だし、ときには後ろで下支えをしていかなければいけないと思います。

モデル研修の最初の半年間は、まるで知識のシャワーを浴びるようでした。他職種と連携をしていかななくてはいけないので、例えばPTとある程度、お話ができるような知識が私たちにないといけません。それから医療との連携という部分では、医学知識もなければなりません。ただ、私たちはドクターでもないし、PTでもない、あくまでも介護福祉士というところに基軸を置き、専門性が必要な部分はそれに特化した人に任せていけばいいと思います。

介護福祉士を他職種から認めてもらうためには、理論づけやエビデンスに基づいた形を私たちも学んでいかななくてはいけないと思います。医療職の方というのは、きちっとエビデンスに基づいた形で話をしてくれるので、連携を持っていくためには、私たちもしっかりとした根拠を持っていないといけません。

話を最初に戻すと、ときには引っ張り役は必要だと思いますけれども、いずれ認定介護福祉士(仮称)というのは介護福祉士の下支えをしていながら、どう

押し上げていくかという立場にいななければいけないと思います。

認定介護福祉士(仮称)がどう活躍するか、それに伴って介護福祉士の役割や専門性が世の中にどう認知されるかによって、その仕組みというのは変わってくるかと思っています。ここで変わらないと、今までの介護福祉士で終わってしまうような気がします。

**三橋:** 皆さんには自分の立場からいろいろなお話をしていただきましたけれども、その中で一番多かったのが役割の部分ですね。一般の人に介護職のイメージを調査すると、良いという反応が多いです。人のお手伝いをするとか、援助をするというところで良く見られているのでしょうか。しかし実際に働いている人にとっては、そうではない部分がたくさんあると思います。

## 介護福祉士の役割について語る

**三橋:** 経験年数的には倍ぐらい開いている方もいます。次は、お話いただいた介護の現場を踏まえて、介護福祉士としての役割についてそれぞれのお考えをお聞かせください。

**八須:** 私が今勤めてるところは、ユニット型の特別養護老人ホームです。介護主任がいて、リーダーがいる形になっています。法人としては、半年に1回、人事考課をふまえた職員の方との面談を必ず行います。プラスアルファの部分で私たちの施設では、4半期、いわゆる3カ月に一度、自己チェックシートに基づいて、どの程度仕事ができているかという確認をします。本人はできているつもりでも、リーダーから見たら、できていないというような、感覚のぶつかり合いになっても、それは双方で納得できないので、基準となるツールを使って判断しています。

リーダーはそのユニットのチームの人たちを束ねていかななくてはならず、全員が正規職員ではありません。そんな中、取り組もうとしているのは、介護主任中心に行っている業務の住み分けです。入居者の方の前では常勤・非常勤は関係ありませんが、この部分は非常勤の方にお問い合わせできる場所など、そういう業務の住み分けの部分をもう1回見つけ直さないといけないということで作業を始めています。時間がないなど、環境的に大変だと言っても、世の中は変わりません。課題を自分たちできちんと見つめて、解決への道



筋を持たないといけないと思います。ユニットなので、リーダーはチームの先頭に立ってみんなを引っ張り、また、積極的にメンバー間の意思の疎通のためにチームの中に入っていかないといけないと思います。そういったところで、それぞれの立場や役割というものを、どれだけイメージできるのかというのが一つポイントになると私たちは考えています。1年目の職員はこのぐらい、中堅層はこのぐらい、リーダーはこのぐらいというのを、イメージできるような形を提示している最中です。それがうまく機能すれば、現場の人たちも仕事がしやすくなると思います。

**三橋**：八須さんは、人事考課などをいろいろな事業所でされていると思います。立場的に考課者なので、その形を浸透させることができたなら良いということをおっしゃいました。

**青柳**：常日頃、仕事をしながら「介護福祉士」を意識していることはありませんが、ただ、要介護度が高くチームで取り組む際には少しでも現場の訪問介護員の向上心が上がるような努力を試みます。介護福祉士であればこそ、引き継ぎ帳に「こんな声掛けをしたらどうか？」と提案し、ケアプランの範囲内ですが、チームで一緒に「このご利用者が自宅で楽しく過ごせるにはどうしたらよいか？」と、もう一歩寄り添った介護を行っています。「介護福祉士」の重要な役割かもしれませんね。

**三橋**：スタッフの向上心を上げ、利用者により良いサービスを提供するという役割は必要だと思います。

**上村**：私は介護のお仕事に誇りを持って、楽しくやらせ



後藤良彰氏

ていただいているのですが、一般的な介護のイメージでは、優しい人ばかりが働いている、大変な職場というイメージが強いでしょう。そういう大変そうな部分や楽しさの部分伝えていくのが、基本的には介護福祉士の役割になってくると思います。

おそらくいろいろな楽しさがあると思いますが、やはり現場の中での楽しさが大事です。一つの企画をするにしても、限られた予算をどういうふうに使おう、とみんなで議論します。利用者が本当に喜ぶために、チームケアで頑張れば、楽しさという部分は出てくると思います。

看取りに関しても、楽しさを伝える部分はありますけれども、やりがいを伝える部分も仕事のうちに入ってくるかと思っています。介護は一人ではできないですし、チームで動くものだと考えています。それは介護福祉士もそうですし、看護職員、ケアマネジャー、相談員、医師、さまざまな職種、家族もそうだと思います。一人の利用者を支えるにあたって、みんなが一つのチームになります。

うちの施設でも看取り介護をやっています。看取りはとても悲しい部分ではありますが、家族の満足の声などを職員に伝えることによって、やりがいにもつながってくるのではないのでしょうか。そういう意味では楽しさとか、やりがいなどを伝えるのが私自身の役割かというのは感じています。

**三橋**：職員間のパイプ役になるということですね。そこは大切なところだと思います。

**後藤**：自分が本当に役に立っていることがあるかと疑問に思っても、ほかの人からは「後藤さん、お願いします」と頼りにされることなどがあります。そういうことがあると小さな役割を担っていると考えることができ、自分自身もチームの一員になっているというのを感じます。また、自分のやっているケアを、参考的にほかの職員に伝達し、全体のケアの向上を図ることは大切だと思います。言葉にして残したり、研修の実施などで伝えていければ良いというのがあります。

チームケアもそうですけれども、僕らのグループホームは介護職員と保健師さんで構成されています。保健師がケアマネジャーを兼任しているのです。保健師との連携もあるので、僕らも保健師と意思疎通をスムーズにするために、勉強していかなければいけないことがたくさんあります。

三橋：しっかりと言いたいことを伝えるためには、自分自身も勉強をし、理解を深めていかないと、伝えられない部分はたくさんあると思いますので、そういうところは大切ですよ。

後藤：自分が理解していないと伝えられないと思います。

三橋：そうですね。

酒井：事務局に入り、介護福祉士をめざす方とかかわることが多くなりました。そんな中、「介護福祉士にはどんな魅力がありますか」などの質問をされたりすることがあります。実際現場にいたので、「利用者の笑顔が見られたりなど、楽しいこともたくさんありますよ」というのを伝えていくことが事務局として、介護福祉士としての私の今の役割かと思っています。

三橋：介護福祉士をめざす方にアドバイスなどをするのも介護福祉士としての立派な役割の一つですよ。

## 魅力ある現場にするために どうしたらいいのか

三橋：介護福祉士の社会的評価を、うちの介護スタッフがウェブなどを使って会員の方、一般の介護職の方、介護福祉士の資格を持っている方に調査をさせていただきました。評価では、社会的な意義や高い貢献度など、そういうところが多く出ました。全体的に皆さんが良い認識を持っていますけれども、介護福祉士の自己評価が低いことについてはどのように考えるかが課題です。解決の方向性として何があるかということが、日本介護福祉士会に求められているところもあります。介護福祉士は介護サービスを提供する専門職として、職場や一般社会で利用者・家族に認められています。ですので、介護の中で介護福祉士の専門性が評価されていないというわけではないということです。

そして介護という仕事のイメージが良くないと言われていることは、おもに処遇面です。労働環境のイメージ、そして給与の部分ですね。会員と、そうでない方との比較も今までに行ったことがなかったので、今後は詳細に分析をして、皆さんにお伝えをしたいと思います。

さて、今後、皆さんが福祉の現場を魅力のあるものにするために、社会からイメージだけではなく本当の



酒井三恵子氏

評価をされるためには、どうしたらいいと思いますか。そのところをお答えください。

酒井：魅力のある現場にするには、介護の仕事に対しての金銭面を改善することが重要だと思います。1日の予定を終えて、いろいろと事務的な作業をしていると、どうしても終業時間になります。そのあとも1～2時間は毎日残業をしていましたが、その分の手当ては一切、うちの職場では出ませんでした。そういう面の見直しも必要だと感じていました。

介護は今後、より一層必要になると思います。例えば、介護福祉士会の横のつながりの中などで、介護の現場は楽しい、魅力的だということを伝えていけると、人材も増えていくのではないのでしょうか。

三橋：楽しさを伝えることによって、あなたも魅力のある職種である介護福祉士になりましようということですね。

八須：自分が今、モデル研修としてかかわらせていただいている中で、ある先生がおっしゃってたんですけれども、「介護職に、排泄のおむつの当て方のスキルがあります。しかしプロフェッショナルかということ、正直家族でもできるわけです。一般の方が『この人プロだ』と思うのは何かということ、自分や家族ではできないことをやるからプロなのです」という話がありました。排泄では、おむつを当てることも確かに重要だけど、もともとあった姿（身体能力）にどれだけ戻すことができるかというのがあります。その人は、もともとのおむつをつけていたのか、諸事情があっておむつをつけざるをえない状況になったのではないかということを考えないといけません。それを一つひとつ解決

して行って、おむつを外せるような状態になって、そこに専門性が発揮され、初めて一般の人は、「この人プロなんだな」という認識になりますよねという話をされていたのです。なるほどと思いました。家族がやるのとは違う部分を我々は具体的に見つけていかなければいけないと思っています。喀痰吸引でも、正直、家族の方がやろうと思えばやれます。高齢のおばあちゃんが自分のだんなさんの吸引をしたり、胃ろうをジョイントしたりできているわけじゃないですか。家族の人が当たり前のようにできているんですけれども、私たちもそれができて、プラス専門性などところが何かあって、それを提供することによって「やはりこの人は違うんですね」というところを、今後は見つけていかなければいけないと思います。

**三橋：**プラスアルファというところがなかなか難しいですね。実際今、認定介護福祉士の研修をされていて、今まで見えなかった部分が結構出てきていらっしやるのかと思いました。

**八須：**チーム運営をしていくうえで、科学的、根拠に基づいた形でやっていくためには組織論などもノウハウとして知っておくべきだと思います。工夫した知恵を生み出すには、それなりの知識がないと応用編にはいくことができないと思います。知識はあって損ではないですし、逆に知識がないと知恵も生まれません。

です。ですので、あらためて勉強をしなすぎている自分に気づかされたし、学ぶことの楽しさを改めてわかったところです。モデル研修では、事前事後の課題、毎月土・日曜日の研修参加、考課者テストなどがありましたので最初は辛かったです。しかしながら今、モデル研修に参加している約50名の方たちはそれを乗り越えて来ていて、自分に自信をもっています。この自信をどう自分たちの職場、もしくは自分たちの地域に返していけるのか、というところが今後の課題になってくるのかと思います。

**三橋：**そうやって学んだことを伝えて、周知することによって、評価はついてくると思いますよね。

**後藤：**魅力のある現場にするためには、利用者に楽しく安心して過ごしてもらうことが大切だと思います。利用者の生活を支えていく中で、現場の環境がとても魅力的なところでも、利用者の居心地が悪い場合は、話

が変わってきます。そういう意味では利用者の立場に立って、介護福祉士としてどう専門性を発揮していくかがポイントと考えます。その中で利用者の笑顔を引き出し、楽しく過ごしてもらうためには、チームケアがものを言うと思います。自分一人で突っ走ってやっても、周りがついてこなければ全然仕事として成り立ちません。みんなで連携してこそその仕事だと思えますし、その中でお互いこうしたほうが良いと思うものが出てきます。それが利用者にとって利益のある方向に働き、積み重なって魅力のある現場になると思います。

評価をされるためにやっているわけではありません。私は利用者の笑顔や楽しく過ごしていただくところが見える仕事をしたいと思っています。それが伴えば、最終的に魅力のある現場に見えるでしょう。

**三橋：**周りから見て楽しいところというのは、見ていて気持ちが良い部分があります。そこで利用される方というのも、心地よく過ごされているだろうと思います。ただそれを評価という部分に持っていくとしたら、自分たち自身も一緒になって、その輪の中へ入っていくということも大切なのではないのでしょうか。

**上村：**魅力のある現場にするためにということですが、処遇面が低いというのはあると思います。監査上必要な書類や企画などは、残業して作成することになりがちです。そういう部分では、労働環境の見直しも必要かと思います。

**三橋：**魅力ある現場にするには、処遇面の改善も大切だということですね。

**青柳：**私たちが接しているご利用者の家族や訪問先の近所の方にとって、私たちを見て、訪問介護なのか、ケアマネジャーなのか、看護師なのか見分けがついていません。ご近所の方にも、ご利用者の意思にそった配慮が必要です。

また、ご利用者は不安でいることがあるので、安心を与えられるよう家に入る前から笑顔でいることを心掛けています。また、靴の脱ぎ方、コートのたたみ方、カバンの置き方など、訪問時のマナーを身に付けると良いと思います。

ご利用者の中には1回失禁してしまっただけで、「私はもう自宅で過ごせないかも…このまま老人ホームに

連れていかれるかも」と悪いイメージを持つ方もいます。ご利用者の家族構成や関係は、情報をふまえているので、家族が遠くにいる場合、将来的にはどこかの施設かなと考えてしまいがちです。

地域資源の情報を持ち、ご利用者の状況にあったものを提供することもときには必要だと思います。

ご利用者の意向により、将来は施設に入所するばかりではなく、在宅で過ごす希望があれば最後まで在宅で看取りができるよう尽力する姿は大切だと思います。こういう選択肢があるという情報は常に持っていたいと思います。

**三橋：**利用者が安心することによって、普段しゃべってもらえないことを話してもらえ。貴重な情報を得られるということはすごく大切です。笑顔でいつも接することによって、それがみんなに伝染して行って、笑顔が素晴らしい、あの人に頼もう、などとなります。そうやって人との輪が広がって行って、魅力ある現場になっていくという部分はあるかもしれませんよね。あとはマナーの部分、最近よく言われます。魅力ある職場にしようと思ったら、そういうマナーの勉強も必要になってくると思いますね。

魅力ある現場にするために、どうしたらいいかという内容でお話をいただきました。そのうえで介護の現場に、どうやって向き合っていく方がいいのでしょうか。魅力ある介護現場に向き合い、評価されるにはどうしたらよいのでしょうか。難しいかもしれませんが、簡単で結構ですので、述べていただけたらと思います。

**青柳：**一人で何件かまわっていますが、同業の方との交流は少ないです。常日頃、施設で働いている方との情報もほしいと思います。交流の場があれば、みんなの意識の向上につながると思います。他職種と介護業界の情報を共有することが大切だと思います。

**三橋：**情報収集はすごく大事ですよ。

**上村：**介護の現場にどのように向き合っていくかですが、強い気持ちを持つことだと思っています。自分の力量も理解したうえで、例えば大変なので少しの間仕事を変わってほしいということを、職員同士で言える強さという部分も必要にはなってくるかと感じます。一人で抱え込むよりは、みんなで共有して、チームで



八須祐一郎氏

支えていくことが大事です。仲間を支えていくのは誰のためかと思ったら、最終的には利用者のためだと思いますので。

**三橋：**いいところだけは言えるけども、大変なところや駄目な部分というのは、共有しようと思っても難しいです。ですので、そういうところを共有して良くしていくようにすると、チームワークが出て、魅力ある職場になっていくということになりますよね。

**後藤：**僕も一人でできることは少ないと思います。みんなで力を合わせてやることによって、一人の利用者をしっかりと介護することができると思います。利用者にとすれば笑顔になっていただけるのか、どうすれば安心していただけるのだろうか、という点を考えながら一人ひとりに寄り添って、介護をしていきたいと思っています。実際それは勉強をするだけではできませんし、その人とこれまで接してきた期間や関係性なども下地として必要です。どれだけ利用者の立場になって考えられるか、そういう部分に特化していけるかが大切だと自分は思います。

**三橋：**寄り添うことや、気遣うことなどは、勉強してもわからない部分ですよ。実際に人と対話をして気遣うというのは経験値がものを言う部分もありますよね。ただ、その経験値の部分、いかに伝えていくか、言葉にしていくかが一番大切な魅力になるかと思っています。

**八須：**私たちの施設でも、看取りの体制を組んでいます。看取りでは、チームケアをしていかななくてはいけないので、他職種との連携も必要ですし、待っていて

も情報は来ないので、コミュニケーションをお互い  
に取ろうとしないといけません。お互いが動いてい  
て、認め合いながら、足りないところをサポートして  
いけないといけないのです。

看取りに対しては、精神的に厳しいところもありま  
す。新入職員が入職して1~2カ月で看取りの場面に  
立ち会わなければいけないといったことも、少なから  
ずあります。そうしたときに、精神的なサポートを先  
輩職員がとらないといけないと思います。

先ほどの社会的なイメージにおいてですが、私は自  
施設での外部の方の見学の受け入れなどを担当する  
ときがあります。そこで感じるのは、そういった方々が、  
介護保険の内容をいまだによく理解していないという  
状態が現実としてあるということです。この前あった  
のが「うちのお母さんは2級です」という話です。介  
護度に2級はないですね。障害の区分の1級、2級  
と一緒にいるのだと思います。また、「私は2  
です」と言われて、こちらは要介護2と思って聞いて  
いたら、実際は要支援2だったりなど、ですね。その  
他、「1と5では、どちらが重いのか？」など、介護度  
の理解を不足している方などがいます。

しかし現実的には、介護に関する情報などをわかり  
やすく、きちっと伝えていかなければならないのです。  
地域包括支援センターなどと協力し、これからの課題  
として地域密着度をいかに深めていくかがあると思  
いますし、世の中に認知されるためには、そういう情報  
を発信していくべきだと思っています。

地域の中の施設を考えたとき、見学者に「地域包括  
支援センターがあるのですが、そこに来ていただけれ  
ば何かしらの方向性の一つや二つは提示できると思  
います」という話はしています。内容によっては「それ  
は役所のここの課に言ってください」や「この部分で  
したらここに話をしてください」という道筋はある程  
度、立てて話しています。あそこに行けば、何か教え  
てくれるという情報発信としての役割も必要だと思  
います。

千葉県の介護福祉士会で、実習指導者として携わら  
せていただいた経緯もあるんですが、今後は介護福祉  
士の人が介護福祉士を育てていくような環境になるべ  
きだと思います。先輩の同業種の方が教えるという環  
境です。介護も多職種との連携の中でやっていかな  
ければならないのですが、核の部分は介護福祉士が後  
輩の介護福祉士に伝えていくような形をとっていき  
べきだと思います。モデル研修では、そこが問われてると

思いますし、そこをどういうふうに進めるべきか、と  
いうのは課題でもあります。

**三橋**：教えることは介護福祉士は苦手な部分です。そう  
いうところも整備をし、魅力のあるものに変えていく  
のは必要ですね。

**酒井**：今日こういうことがあったということを打ち明け  
たり、落ち込んだときに話を打ち明けたりして、また  
明日から介護の仕事を頑張れる気持ちになれるよう  
な、そういう環境づくりが大事かと思います。

事務局への問い合わせの電話で「介護福祉士になる  
にはどうしたらいいですか」「これから介護の現場に  
行こうと思いますけれども、どうしたらいいですか。  
どういう勉強をしたらいいですか。どこの学校行けば  
資格が取れますか」などがあります。これから介護の  
現場に向き合う人に、電話対応の中でいろいろな情報  
を発信できるようになりたいと思っています。

**三橋**：情報発信をどんどん積極的にしていくということ  
ですね。

---

## 日本介護福祉士会に期待すること

---

**三橋**：日本介護福祉士会に期待することはありますか。

**青柳**：現在、認定介護福祉士（仮称）の検討がされてい  
ます。認定介護福祉士（仮称）には、現場の介護ス  
タッフを力強く支える役割を担ってほしいです。ま  
た、看護や介護、病院や施設など地域全体を把握した  
認定介護福祉士（仮称）が、地域包括ケアシステムの中  
で活躍を期待されると思います。それには日本介護  
福祉士会の幅広いサポートを必要とします。

**上村**：いろいろな職種・部署に所属されてる方が集まっ  
てこういうお話をするというのは、本当に貴重な機会  
だと思います。

自職場の中で完結できることもあるとは思いますが、  
けれども、いろいろな話を聞いて、悩みを打ち明けて、  
相談もして、うれしいこと、楽しいこともお話しし、  
共有することによって、自分たち自身の意識も変わり、  
知識の向上にもつながってくると思います。そういう  
形で現場の職員同士が向き合う機会というのを、もっ  
と率先してつくっていただけたらと感じています。ま

た、私自身も介護福祉士の会員として、そういう活動もどんどん行っていきたいです。

## 今後の目標

**三橋**：魅力のある現場にするために、そして介護現場に向き合うということでお話をいただきました。最後にひと言ずつ目標をお話ください。今度、また皆さんで会ってお話したときに「あのときの目標は達成しましたか？」などを話せると楽しいと思います。

**後藤**：介護福祉士だからできるケアや、そういう部分を特化した「さすが介護福祉士、プロに任せたら安心して暮らせる」と思われるような介護福祉士になることが目標です。もちろん、知識や技術の習得など覚えることは多いと思いますけれども。

**上村**：悔しいんですが、介護の仕事は職業的に下に見られている現状があると思います。そういう地位的な部分をもっと向上させたいです。そうするためには私たちももっと勉強をし、研鑽を積まないといけないと思います。そういう部分で介護福祉士しかできない専門的な内容、知識をもっと向上させて、いつか看護師を抜けるような介護福祉士をめざしていきたいと感じています。

**青柳**：私は地域で介護予防から終末期までをサポートできるような職種に就きたいと思います。

**三橋**：そういうコーディネートができる介護福祉士になりたいということですね。

**青柳**：介護福祉士として在宅や施設での現場も重要ですが、日々勉強し、将来は地域をケアマネジャーからの視点で、地域を主体的に、また、包括的に支えられるような人になりたいと思います。

**八須**：太田先生が挙げていただいた役割的などころを、一つでも、二つでも、多くやっていくことによって認定介護福祉士（仮称）が認知されるようにならないといけないのかと思います。

認定介護福祉士（仮称）のビジョンとずれてしまうかもしれないですけど、認定介護福祉士（仮称）が目立っているようではいけないのではないのでしょうか。

介護福祉士のあるべき姿を下支えをできるような動きができれば、この業界は10年後、20年後、良くなっていると思います。

**酒井**：現場の経験も活かしながら、群馬県の介護福祉士会の名をもっと広めて、群馬県内の介護福祉士全員が入れるような会をつくっていくのが目標です。

**三橋**：今までお話いただいたように、私たちは日々介護の現場に向き合い頑張っています。社会的な評価を含めて介護福祉士の処遇や評価を高めていき、魅力ある現場をつくり上げていくことがとても大切になります。

そのためには、皆さまのように介護福祉士の仕事や現場について介護福祉士自身が発言していくことはとても重要です。もちろん介護福祉士としての専門性の確立や社会的評価の向上など、職能団体としてやるべきこと、発信すべきことはしっかりと行っていきたいと考えます。

日本介護福祉士会は、介護福祉士の職能の向上に資する取組をする団体です。介護福祉士には向上心をもって介護福祉士会に入会してほしいし、その期待に応えられるような団体になっていきたいと思っています。

今後ともお互いに情報を共有しながら、魅力ある現場をつくっていくために頑張っていきたいと思います。



座談会を終えて